

Union
Générale des
Fédérations de
Fonctionnaires

la
cgt



■ ■ ■ **PUBLIC/PRIVE** >>
Comparatif juridique,
chiffres



■ ■ ■ **LOI SAUVADET** >>
Bilan impossible pour la
DGAFP ?

FONCTION **PUBLIQUE**



SUPPLEMENT
SPECIAL
AGENTS NON-TITULAIRES



Normal sup'

**LES LEÇONS
D'UNE GRÈVE**



La CGT Fonction publique a signé le protocole d'accord du 31 mars 2011 « 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 » il y a trois ans et demi. La loi dite « Sauvadet » du 12 mars 2012 l'a transcrite, ouvrant la voie aux titularisations, ainsi que le décret 2014-1318 modifiant le décret 86-83 de gestion des non titulaires.

Il ne reste que 16 mois avant la fin du plan de titularisation, et il est temps de faire le point. La Fonction publique s'apprête à

présenter un bilan chiffré de la mise en œuvre de la loi Sauvadet. Selon ses proches chiffres le potentiel de titularisation dans les trois versants de la Fonction publique était de 120 à 130.000 agents. A ce « potentiel » viennent s'ajouter les agents sous « quasi-statut » dérogatoires, qui sont 80.000 dans l'Etat.

Couplée à un plus grand encadrement juridique du recours aux contractuels sur emploi temporaire, aux dispositions imposant un recrutement de titulaire sur les emplois vacants depuis deux ans et à une amélioration des conditions de gestion des non titulaires, les conditions d'un recul réel de la précarité dans la fonction publique étaient réunies à la signature de l'accord.

Force est de constater qu'on est encore bien loin du compte, que de trop nombreux employeurs publics, qui appliquent la loi à minima, ne se sentent véritablement engagés par la signature du ministère de la Fonction

publique. La situation est très diverse, et va d'une application honnête des engagements gouvernementaux à des pratiques de quasi-sabotage. Mais quand elle signe un accord, la CGT Fonction publique ne signe qu'avec un seul gouvernement quand : les accords et la loi doivent s'appliquer partout !

Cette publication spéciale non titulaire a pour objet de faire un premier bilan de la mise en œuvre de l'accord de déprécarisation et de titularisation, dans ses avancées et ses zones d'ombres, et de faire des propositions pour une nouvelle étape permettant faire reculer la précarité.

Pour la CGT, c'est toujours le rapport de force qui est décisif. Il peut aussi se construire en signant et en mettant en œuvre un accord entre syndicats et employeurs, mais toujours en s'appuyant sur les agents, et toujours en s'appuyant sur une mobilisation nécessaire aujourd'hui plus que jamais.

2	EDITO	12-13	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE ■ Les leçons d'une grève
3	LOI SAUVADET ■ Bilan : mission impossible ?	14-15	DROIT ■ Les différences entre contrats de droit public et ceux de droit privé
3-4	LOI SAUVADET ■ Bilan chiffré	16-17	DECRET 86-83 ■ Des avancées indéniables
6-7	COMMUNICATION CULTURE ■ Ministère précaire	18-19	PROPOSITIONS CGT ■ les propositions CGT pour améliorer la condition des agents non-titulaires de l'Etat
8-9	JUSTICE ■ Une justice plus qu'imparfaite pour les précaires		
10-11	ENSEIGNEMENT SUP' RECHERCHE ■ L'enjeu de l'emploi précaire dans les EPST		

SUPPLEMENT

N° 225/226 >> DEC. 2014 & JANVIER 2015

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION : UGFF-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE: 263, Rue de Paris
case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX
TEL.: +33155827756
MEL: ugff@cgt.fr
SITE: www.ugff.cgt.fr

DIRECTEUR DE PUBLICATION :
Stéphane JULIEN
SECRETAIRE DE REDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITE DE REDACTION :
Pour ce supplément : Alain Barbier, Gilles Oberrieder

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UGFF, Stéphane Julien

IMPRIMEUR:
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET : 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE : BP 15577
24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges Cedex 9
TEL.: 05 55 04 49 50 – FAX: 05 55 04 49 60
accueil@rivet-pe.com

AUTRES MENTIONS
Dépôt légal : À parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente: 1,50€
Périodicité: Mensuel
Date de parution: Sur couverture
numéro de CPPAP : 0917-S-06197



François Baroin et François Sauvadet au moment de la passation de pouvoir, lorsque ce dernier devint ministre de la fonction publique dans le gouvernement « Fillon III »

un CDI automatique pour ceux qui ont plus de 6 ans;

- empêcher la reconstitution du volume de contractuels en encadrant mieux les durées maximum des contrats sur besoins temporaires, ce qui contraindrait les employeurs publics à organiser des concours de recrutement pour les emplois permanents;
- améliorer les conditions d'emploi des contractuels : conditions de licenciement, rémunération, droits sociaux et syndicaux...

La signature du ministère de la Fonction publique au bas de ce protocole d'accord de déprécarisation engageait l'ensemble des employeurs publics des trois versants, Etat, territorial et hospitalier. La loi du 12 mars 2012 traduisait l'accord et lançait le processus de titularisation.

Or, de nombreux employeurs publics ont refusé d'appliquer l'intégralité de l'accord, dans les trois versants de la fonction publique. Le volume des titularisations, en 2014, est médiocre dans

Bilan d'étape LOI SAUVADET

MISSION IMPOSSIBLE POUR LA DGAFP ?

L'année de la promulgation de la loi du 12 mars 2012, la fonction publique affichait plus de 915 000 agents non titulaires, soit un agent sur six. Ces chiffres sont le résultat d'une politique systématique du recours massif à l'emploi précaire dans les trois versants.

De trop nombreux employeurs publics organisent encore en 2014 une politique d'emploi où la précarité est structurelle. Maintenir un volume important de contractuels dans son personnel, ne pas recruter suffisamment de titulaires sur les emplois permanents, sous-payer la majorité des contractuels, 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 courantes de ceux qui alimentent la précarité structurelle dans la fonction publique.

La GGT pense qu'une autre politique de l'emploi public est possible. La CGT préconise la mise en oeuvre de tous les moyens nécessaires afin de résorber la précarité, de mieux encadrer le recours aux agents non-titulaires et de réaffirmer la règle de recrutement par voie de concours dans la fonction publique,

d'améliorer les conditions de gestion et de rémunération des agents, de renforcer les contrôles de légalité et d'application du statut de la fonction publique

C'est pourquoi la CGT a signé le 31 mars 2011 un 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 ».

L'accord était construit sur une logique en trois volets :

- diminuer le nombre de contractuels en titularisant ceux employés de façon permanente depuis 4 ans au moins, et en attribuant avant la titularisation

chaque versant, voire mauvais quand certains employeurs publics manifestent ouvertement leur résistance à la loi (Enseignement supérieur et Recherche, notamment!).

Trop d'employeurs publics rechignent à recruter des titulaires sur leurs emplois permanents, y compris au-delà des exigences de restriction de personnel qui leurs sont imposées par le gouvernement. Une reprise des recrutements par concours ordinaires permettrait une baisse du nombre de contractuels, par titularisation via le concours interne par exemple.

En conséquences, la conjonction d'un faible volume de titularisations par épreuves spécifiques, le recrutement insuffisant par concours ordinaires, le maintien d'un fort recrutement de contractuels, et le raccourcissement des durées cumulées de contrat sur besoins temporaires (6 mois sur 12 mois au plus pour un besoin saisonnier, 12 mois sur 18 mois pour un accroissement temporaire d'activité, et 2 ans au maximum pour une vacance d'emploi), aggrave et fragilise la situation des contractuels en CDD qui répondent à des besoins per-

de nombreux
employeurs publics
ont refusé d'appliquer
l'intégralité de l'accord,
dans les trois versants
de la fonction publique

BILAN CHIFFRÉ DE LA LOI DE TITULARISATION

NOVEMBRE 2014

manents. 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.

De plus, on ne sait toujours pas de quelle ampleur sera la sortie de l'emploi contractuel dérogatoire des établissements publics de l'Etat.

on ne voit toujours rien venir du côté de la prime de précarité de 10% en fin de CDD

Le bilan d'étape de la mise en oeuvre de la loi du 12 mars 2012, dite «loi Sauvadet», dans les trois versants de la fonction publique reste à faire. Plusieurs fois retardé par la DGAFP avant l'été 2014, ce bilan est à nouveau programmé pour le 20 novembre prochain. Le ministère de la Fonction publique ne s'est pas donné les moyens de se faire entendre par les employeurs publics pour une application juste et équitable de la loi du 12 mars 2012; à l'évidence, il parvient difficilement à se faire remonter les informations nécessaires qui permettraient à la DGAFP de dresser un véritable bilan d'étape de la mise en place du dispositif Sauvadet dans les trois versants de la fonction publique.

Par contre, les travaux au sein du comité de suivi de la «loi Sauvadet» concernant le volet 3 sur l'amélioration des conditions d'emploi des contractuels ont été correctement menés et suivis d'avancées: meilleures garanties pour l'embauche et le contrat, le renouvellement de celui-ci, le licenciement et l'obligation de reclassement, la rémunération et son évolution, les droits sociaux et le chômage (voir la réécriture du décret 86-83 régissant les contractuels dans la FP). Par contre on ne voit toujours rien venir du côté de la prime de précarité de 10% en fin de CDD.

La CGT juge indispensable qu'un nouvel élan soit donné à la mise en oeuvre de l'accord du 31 mars 2011, pour que le double objectif de renforcement du statut des fonctionnaires et d'amélioration des conditions d'emploi des contractuels soit mieux atteint, et que la précarité recule vraiment.

Le ministère de la Fonction publique doit manifester sa volonté politique auprès des employeurs publics. ♦

Le 20 novembre 2014, la Fonction publique a enfin présenté un bilan chiffré, par versant de la Fonction publique, de l'application de la loi Sauvadet de titularisation dans l'Etat, la territoriale et l'hospitalière. Ce bilan correspond parfaitement aux limites décrites en pages 3 et 4 : une application de la loi par les employeurs publics très en-dessous du potentiel réel.

ELARGIR LE «VIVIER» DES ÉLIGIBLES À LA TITULARISATION

La méthode Coué a de beaux jours devant elle : tout va bien parce que je dis que tout va bien ; c'est la tonalité entendue à la Fonction publique. C'était aussi la tonalité du rapport du Sénat sur la loi Sauvadet (<http://www.senat.fr/rap/r13-772/r13-7721.pdf>). En fait, le bilan est trop limité pour être pleinement satisfaisant.

126.000 agents non titulaires sur 900.000 sont éligibles à la titularisation.

Bilan novembre 2014	Agents non titulaires	Éligibles à la titularisation	Pourcentage d'éligibles à la titularisation
FP Etat	348.000	39.000	11%
FP Territoriale	360.000	43.000	12%
FP Hospitalière	194.000	44.000	23%
Total	902.000	126.000	14%

Ce qui frappe dans un premier temps, c'est la faible proportion d'agents éligibles à la titularisation, sauf dans l'hospitalière, où la proportion des agents en CDI était beaucoup plus forte (30%). Dans l'Etat 80.000 agents relèvent de quasi-statuts dérogatoires qui ne peuvent être titularisés qu'en cas de sortie de leurs établissements publics de cette dérogation à l'emploi de titulaires. Cette sortie est en cours pour certains d'entre eux (future agence de la biodiversité, Inrap,...), sans qu'on ait encore de visibilité plus globale sur l'ampleur et les conditions de l'intégration dans le statut. D'autre part, de nombreux agents non titulaires relèvent de situations qui les excluent du dispositif Sauvadet, comme les emplois aidés, ou les doctorants, les professeurs invités, les accompagnants des élèves en situation de handicap, les adjoints de sécurité de police, les

assistants de justice, certains à raison mais beaucoup d'autres à tort. De nombreux agents ont un contrat inférieur à 50% d'un temps complet et ne sont pas éligibles dans la territoriale et l'hospitalière. La barre de 70% à l'Etat a exclu de nombreux agents sur emplois permanents, comme des gardiens de musée ou des femmes de ménages, qui parfois cumulent un temps quasi-complet avec d'autres employeurs publics sans pouvoir être titularisés auprès d'aucun.

L'exclusion pour la territoriale et l'hospitalière des agents relevant d'un contrat pour besoin temporaire est inacceptable. Dans l'Etat ils sont éligibles à des conditions d'ancienneté restrictives (4 ans sur 5 ans au lieu de 4 ans sur 6 ans dont 2 avant le 31 mars 2011). Quelle que soit la nature du contrat, être employé 4 ans relève d'un besoin permanent et ces agents doivent devenir éligibles. Enfin, il ne faut pas minimiser le recours massif des administrations aux contractuels sur des besoins temporaires, avec un fort turn-over et des contrats individuels plus courts. Cette pratique condamnable par son ampleur ne relève pas d'une logique de titularisation des agents satisfaisant un besoin permanent, mais relève d'un changement de méthode de recrutement par les employeurs publics, et d'une reprise des recrutements d'agents titulaires pour occuper les emplois existants, que leur volume global soit en diminution ou pas.

L'élargissement du "vivier" d'agents éligibles à la titularisation est nécessaire. Inclure la plupart des agents sur "quasi-statut" dérogatoire et sortir de leur dérogation la majorité des établissements publics qui en relèvent doit se faire avec une ambition bien plus considérable. La demande de la CGT d'inclure les agents sur contrats temporaires pendant 4 ans, donc répondant à des besoins permanents, aux agents éligibles à la titularisation est donc pleinement justifiée. De même dans l'Etat, la proportion de 70% de temps incomplet pour l'éligibilité doit être ramenée à 50%.

TITULARISER PLUS D'ÉLIGIBLES

A quinze mois de la fin du dispositif Sauvadet, seuls 33.000

agents ont été titularisés. Une première observation est que, contrairement à beaucoup de craintes exprimées, la loi Sauvadet n'est pas une loi de cédésation massive dans la Fonction publique. De nombreuses cédésations au 13 mars 2012 ont d'ailleurs été une première étape de déprécarisation avant l'accès au statut de titulaire. De nombreux agents âgés de 50-55 ans et plus n'ont d'ailleurs pas intérêt à une titularisation qui diminuerait leur retraite, et un CDI a été la meilleure solution pour eux.

A seulement 15 mois de la fin du plan Sauvadet, prévue au 13 mars 2016, seuls 33.000 contractuels sont titularisés.

Une comparaison avec les plans précédents s'impose. Si elle est difficile avec le plan Le Pors de 1983 et ses 146.000 titularisations, le plan Perben de 1996 a abouti à 60.000 titularisations, surtout dans l'Etat, et le plan Sapin de 2001 à 39.000, dont 33.000 dans l'Etat. Il y a donc encore beaucoup de marges de progrès pour que le plan Sauvadet produise la totalité de ses effets potentiels. Pour une fois, la territoriale ne reste pas en dehors ou presque du dispositif, même si on reste très loin du compte. Les faibles chiffres de l'hospitalière ont deux causes : les difficultés de remontée des chiffres réels sur une base volontaire d'une part et surtout la réticence des employeurs hospitaliers à vouloir mettre en œuvre une politique de titularisation en période de restrictions budgétaires ayant de très lourdes conséquences sur l'emploi.

Le plus frappant, c'est la très grande différence de comportements entre employeurs publics, comme si chacun pouvait tout simplement faire ce qu'il voulait, protocole d'accord majoritaire signé et loi votée, ou non. Autant de nombreux employeurs ont appliqué la loi, certains scrupuleusement, ou sans grand enthousiasme et avec toutes ses restrictions mais en recrutant réellement, autant d'autres ont procédé à un véritable sabotage de la mise en œuvre de l'accord. C'est tout particulièrement vrai dans l'Enseignement supérieur et la Recherche où une politique de

déprécarisation va tout simplement à l'encontre des orientations du ministère. Là encore, du fait de la LRU (loi relative aux libertés et responsabilités des universités) de grandes différences existent entre universités.

La Fonction publique accepte d'ouvrir en 2015 une discussion sur la date de fin d'application du plan. Le retard accumulé et la sortie de la dérogation pour certains établissements publics contraignent pratiquement, de fait, à repousser ce terme fixé au 13 mars 2016. Mais rien n'est encore acquis.

CE BILAN CHIFFRÉ VALIDE L'ANALYSE ET LES PROPOSITIONS DE LA CGT

L'accord du 31 mars 2011 et la loi du 12 mars 2012 ont un important potentiel de titularisations, puisqu'aux 125.000 éligibles il faut ajouter les 80.000 CDI des établissements dérogatoires. Il est parfaitement possible d'élargir ce vivier dans le cadre de l'accord du 31 mars 2011. Il y a déjà eu 35.000 titularisations, et il y en aura encore d'autres, ce qui est très important pour les agents concernés. Mais ce nombre est insuffisant, et surtout, là où les employeurs publics résistent, le gouvernement ne leur impose pas le respect scrupuleux de l'accord qu'il a lui-même signé avec les organisations majoritaires. Il doit l'imposer pour respecter son engagement. La mise en œuvre pleine et entière de cet accord suppose d'en prolonger les effets sur deux ans, jusqu'en 2018. La question des contractuels fait depuis 2010 partie au premier plan de l'agenda politique dans la Fonction publique, et cela d'abord grâce à la CGT.

Quand elle signe un accord, la CGT est claire : elle engrange les acquis et considère que sa signature est un atout dans la construction toujours nécessaire du rapport de force. Une deuxième étape de l'accord du 31 mars 2011 est aujourd'hui nécessaire. ♦

Bilan novem-bre 2014	Cédésations	Éligibles	Éligibles Cat. A	Éligibles Cat. B	Éligibles Cat. C	Total titularisations	%tage sur éligibles
FPEtat	6.100	39.000	62%	17%	21%	15.000	38%
FPTerrit.	19.000	43.000	31%	25%	42%	15.000	35%
FPHosp.	?	44.000	31%	20%	49%	3.000	7%
Total	> 25.000	126.000	41%	21%	38%	33.000	26%



EPA sous tutelle du ministère de la culture

- L'Académie de France à Rome (dite Villa Médicis)
- La bibliothèque nationale de France (BnF)
- La bibliothèque publique d'information (BPI)
- Le Centre des monuments nationaux (CMN)
- Le Centre national d'art et de culture Georges-Pompidou (Cnac-GP)
- Le Centre national des arts plastiques (Cnap)
- Le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC)
- Le Centre national du livre (CNL)
- Le Conservatoire national supérieur d'art dramatique (CNSAD)
- Le conservatoire national supérieur de musique et de danse de Paris (CNSMD Paris)
- Le conservatoire national supérieur de musique et de danse de Lyon (CNSMD Lyon)
- L'école du Louvre
- Les écoles nationales supérieures d'architecture
- L'école nationale supérieure d'arts de Cergy-Pontoise
- L'école nationale supérieure de la photographie
- L'école nationale supérieure des arts décoratifs
- L'école nationale supérieure des beaux-arts
- L'opérateur du patrimoine et des projets immobiliers de la culture
- L'Institut national du patrimoine (INP)
- L'Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP)
- La Réunion des musées nationaux et du Grand Palais des Champs-Élysées (RMN) dont 35 EPA

COMMUNICATION CULTURE, MINISTÈRE PRECAIRE

13000 contractuels non titulaires sur un périmètre d'environ 24000 agents au total, le ministère de la culture avec tous les établissements publics à caractère administratif (EPA) constituent les employeurs de la Fonction publique de l'État qui embauchent le plus grand nombre de non-titulaires

La CGT-Culture mène la bataille depuis des années au sein du Ministère de la Culture (Protocole d'accord de fin de grève du 8 juin 1999, Circulaire " Trautmann " du 15 octobre 1999 et Circulaire du 6 décembre 1999 relative à la priorité de réemploi des agents non titulaires) à la fois pour la résorption de la précarité de l'emploi (les CDD), des rémunération et contre la précarité statutaire que représente le recrutement sous contrat (sous CDD ou CDI) en lieu et place du recrutement sous statut de titulaire.

Seule l'intégration des contractuels dans les corps de la Fonction publique par la titularisation répond pleinement à ces deux objectifs. C'est pourquoi la CGT-Culture a approuvé la signature du protocole d'accord du 31 mars 2011 au sein de la Fonction publique débouchant sur le processus de titularisation de la loi dite « Sauvadet ».

UN MINISTÈRE PRÉCARISÉ

Dans un périmètre qui compte plus de 24.000 agents publics, les contractuels non titulaires représentent la moitié des effectifs du Ministère de la Culture (tous établissements publics administratifs compris) soit plus de 13.000 agents. Cette proportion est parmi les plus élevées dans la Fonction publique de l'État. Parmi ces milliers d'agents contractuels, seuls 1.200 sont recrutés directement par les services et départements du Ministère de la Culture, tous les autres sont recrutés dans la soixantaine d'EPA du ministère, résultats d'une balkanisation folle de l'action culturelle !

Dès octobre 2011, la CGT-Culture a obtenu du ministère, le recensement exhaustif nominatif de tous les agents non titulaires sous contrats au premier trimestre 2011 (premier critère d'éligibilité à

la CDIisation et à la titularisation), soit 7.678 agents identifiés (hors les 5.500 agents des EPA dérogatoires) dont 59% en catégorie A, 17% en catégorie B et 24% en catégorie C.

PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI, PRÉCARITÉ STATUTAIRE

Parmi ces milliers d'agents contractuels, 59% étaient sous CDD. Seuls 431 contractuels ont été obligatoirement CDIés selon les critères « Sauvadet ». Ce sont donc tout juste 10% des CDD du ministère, en raison d'une très grande précarité statutaire.

En effet la précarité de l'emploi (sous CDD) vient s'ajouter une précarité statutaire avec un usage immodéré des EPA pour le recours aux pires contrats ouverts par le statut général.

Sur les 7.678 agents recensés :

- 17% ont été recrutés sur des temps incomplets (article 6 de la loi 84-16) pour des quotités de travail moyen de 50% d'un temps complet en catégorie C (sur la base indiciaire du SMIC).

- 32% sur des besoins occasionnels ou saisonniers (article 6 sexies) en catégorie C pour des quotités de travail à aussi très majoritairement inférieure à 70% d'un temps plein.

Ces agents qui représentent près de la moitié des contractuels recensés n'ont pu accéder ni à la CDIisation ni à la titularisation. Avec des rémunérations en moyenne autour de 50% d'un SMIC, ces agents représentent plus de 3.000 salariés pauvres au sein du Ministère de la Culture.

PRÉCARISATION DU STATUT

L'essentiel des agents non titulaires du Ministère de la Culture recensés exercent dans les faits d'authentiques missions permanentes à temps complet pour lesquelles existent des corps de fonctionnaires, quelque soit le fondement statutaire de leur recrutement (Article 4, article 6 à temps incomplet, article 6 sexies occasionnel ou surcroît d'activité).

En fait sur les 7.678 agents recensés, seuls 1.500 (19%) sont recrutés sur des fonctions ne correspondant pas vraiment à un corps de fonctionnaires. Et encore parmi ceux-ci, 320 sont des professeurs des Conservatoires pour lesquels le corps de titulaire des Professeurs a été mis en extinction il y a une quinzaine d'année et 227 sont des informaticiens, à qui on a trouvé un corps d'accueil de titulaire soit dans la filière administrative soit techniques.

Tous les autres contractuels ont été recensés nominativement et identifiés dans un corps d'accueil de la fonction publique pour des besoins permanents à temps complet ! Seuls 3.287 agents répondaient par contre aux critères de la loi Sauvadet pour être éligible à la titularisation. Le Ministère de la

Culture est en pleine irrégularité quant au recrutement de ces agents sur des besoins permanents à temps complet ! Il porte l'entière responsabilité de ces situations irrégulières, en n'ayant pas ouverts les recrutements normaux de titulaires sur ces besoins permanents.

LE PLAN DE TITULARISATION « SAUVADET » : UN PREMIER BILAN MITIGÉ AU SEIN DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

Sur les 3.287 agents réunissant les conditions d'une titularisation (43% des contractuels recensés), 66% sont de catégorie A, 20% de B et 13% de C. Le comité de suivi ministériel de l'accord du 31 mars 2011 a identifié 22 corps d'accueils de la Fonction publique devant faire l'objet d'une ouverture de concours réservés dont : 4 en catégorie C, 5 en B et 8 en A. La CGT-Culture a jusqu'ici obtenue que l'administration ouvre autant de postes que d'inscrits aux concours réservés pour les corps de catégorie C et B. Elle exige qu'il en soit de même pour les corps de catégorie A.

En septembre 2013 avaient lieu les premières inscriptions aux concours réservés de catégorie C, puis en 2014 pour les corps de catégorie B. Les premiers résultats sont là. Pour les trois corps de catégorie C ouverts (Adjoints Administratifs, Adjoints Techniques et Adjoints d'Accueil Surveillance et Magasinage), 141 agents se sont inscrits sur les 346 éligibles (taux d'inscription de 40%) et 130 ont été nommés (taux de réussite de 92%).

Pour les quatre corps de catégorie B (Secrétaires administratifs, Secrétaires de Documentation, Techniciens des services culturels et des bâtiments de France, Techniciens de Recherche) jusqu'ici ouverts, 112 se sont inscrits sur les 541 éligibles de ces corps (taux d'inscription de 21%) et 96 ont été reçus (taux de réussite 86%). Le nombre de recalés aux concours, dans les corps de catégorie C comme de B n'est en rien justifiable, ces agents ont fait « l'affaire » de leur administration dans les services depuis des années et continueront à le faire sous CDI ou CDD.

On doit s'interroger sur le taux moyen d'inscrits (C et B confondus) sur les concours réservés ouverts jusqu'ici : 25% des éligibles se sont pour l'instant présentés aux concours « Sauvadet ». Sur les 130 agents de catégorie C qui ont été nommés seul 59% percevront une rémunération en gain et un tiers seront en situation de perte.

Les conditions de rémunération d'intégration des agents de catégorie C ont donc été déterminantes et très défavorables. Ce sont les seuls corps pour lesquels aucune garantie de maintien de la rémunération (par prime compensatrice dégressive) n'a été prévue réglementairement. La CGT-Culture a

demandé que des mesures indemnitaires soient prises pour palier à cette situation très défavorable à toute titularisation de ces catégories de contractuels.

D'autres concours réservés doivent être ouverts d'ici à mars 2016 (fin officielle du processus « Sauvadet ») en catégorie C (Adjoints techniques spécialité métiers d'art), en catégorie B (Techniciens d'art, et Secrétaires Administratifs programmeurs) et les 8 corps de catégorie A.

Le processus « Sauvadet » au sein du Ministère de la Culture, miné par la précarité de l'emploi et la précarité statutaire, ne résoudra pas la situation de totale irrégularité des recrutements sur contrat. Il restera de fait au moins 4.391 agents contractuels qui, tout en répondant à des fonctions de titulaires, ne répondent pas aux critères d'éligibilité de la loi « Sauvadet », et les centaines d'agents éligibles qui ont renoncés à s'inscrire en raison des conditions d'intégration.

A tout cela s'ajoute la situation des 5.500 agents contractuels des 8 EPA dérogatoires du Ministère de la Culture qui ne peuvent bénéficier du processus de titularisation tant que les dérogations à la règle de l'emploi de titulaires n'ont pas été levées par le ministère. Nous en sommes donc toujours à près de 10.000 contractuels pour qui il faut trouver une autre solution que le « Sauvadet ».

UN NOUVEAU CADRE DE GESTION ET D'ACCÈS À LA TITULARISATION AU MINISTÈRE DE LA CULTURE

La CGT-Culture a demandé et obtenu l'ouverture d'une négociation sur le futur cadre de gestion des agents non titulaire au niveau ministériel (future circulaire de la Ministre de la Culture applicable à l'ensemble du Ministère, établissements de type EPA compris). Pour la CGT-Culture cette circulaire doit établir le retour à la règle de la Fonction publique : les besoins permanents du Ministère de la Culture doivent être assurés par des agents fonctionnaires de l'Etat.

Ceci a deux conséquences :

1°) la mise en place d'un plan pluriannuel ministériel d'accès à l'emploi titulaire pour les agents contractuels qui n'ont pas été titularisés dans le cadre de la loi « Sauvadet », et, en attendant, leur stabilisation par le renouvellement des contrat et leur dé-précarisation;

2°) l'obligation d'ouvrir les concours avec autant de postes nécessaire de titulaires pour assurer les besoins permanents du ministère et de ses Etablissements publics. ♦



Jun 2011, personnels du ministère de la justice, place de la Concorde se rendant à l'Assemblée nationale après avoir manifestés devant le ministère de la justice

© UGSP-CGT

JUSTICE

UNE JUSTICE PLUS QU'IMPARFAITE POUR LES CONTRACTUELS

Au ministère de la justice, la mise en œuvre de la loi dite «Sauvadet» du 12 mars 2012 issue du protocole d'accord n'est pas à la hauteur des engagements initiaux !

Au ministère de la Justice, l'administration centrale, les services judiciaires et l'administration pénitentiaire totalisent environ 6000 agents non titulaires, comprenant les assistants de justice, des techniciens de l'informatique ou de l'immobilier, des agents bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé, d'anciens agents de l'imprimerie nationale, des vacataires...

Seuls certains contrats ne sont pas de nature à être pérennisés tels les assistants de justice (720 heures/an maximum) ou les vacataires saisonniers, ce qui ne veut pas dire qu'ils n'ont pas de droits à défendre ! D'autant que de très nombreux assistants de justice passent ensuite les concours de greffiers et/ou de greffiers en chef, voire intègrent la magistrature, et que nombre d'agents

temporaires obtiennent, pas toujours facilement, que leur dossier soit retenu pour les recrutements sans concours du corps commun ministériel d'adjoints administratifs.

SAUVADET C'EST IMPARFAIT

La mise en œuvre de la loi dite "Sauvadet" du 12 mars 2012 issue du protocole d'accord n'est pas à la hauteur des engagements initiaux !

Cette loi se décompose fondamentalement en 3 axes.

Axe 1 : Encadrement des cas de recours aux agents non titulaires " ou "comment fermer, le plus possible, le robinet."

A cette fin, nous revendiquons à tout le moins :

✓ 1° L'arrêt des recrutements sur des contrats qualifiés de temporaires, alors qu'ils satisfont des besoins permanents (notamment pour les catégo-

ries B et C pour lesquels il s'agit pratiquement du seul support juridique possible). Notre administration doit changer ses habitudes et ne pas s'appuyer sur la loi "Sauvadet" pour précariser plus encore les agents.

✓ 2° La création de corps autant que nécessaire, ou l'ouverture de corps existants dans d'autres ministères ou d'autres départements ministériels, afin de reconnaître les métiers et leurs spécialités. Ainsi, nous avons obtenu que le corps des psychologues de la Protection Judiciaire de la Jeunesse soit ouvert aux psychologues de la Direction de l'Administration Pénitentiaire, même si notre revendication reste la création d'un corps interministériel de psychologues. Nous portons la même revendication de corps communs à plusieurs ministères pour par exemple les métiers de l'informatique, ainsi que pour ceux de l'immobilier.



Juin 2011, place Vendôme

l'administration pénitentiaire a au contraire profité de la loi Sauvadet pour licencier des non-titulaires avant qu'ils puissent intégrer le dispositif !

Axe 2 : Plan de titularisation sur 4 ans ou "diminuer le stock par la pérennisation de l'emploi"

Le retard pris dans la mise en œuvre du processus de titularisation est considérable dans la plupart des administrations des trois versants de la Fonction publique : c'est deux ans de retard en ce qui concerne le ministère de la Justice ! C'est pourquoi nous revendiquons avec l'appui de l'UGFF-CGT auprès du ministère de la Fonction publique, la prolongation de deux ans du processus, soit jusqu'en mars 2018.

A la Direction de l'Administration Pénitentiaire, l'administration a au contraire profité de la loi Sauvadet pour licencier des non-titulaires avant qu'ils puissent intégrer le dispositif ! Sans parler des inégalités dans les contrats...

Nous dénonçons l'attitude de notre ministère qui, comme d'autres employeurs publics, utilise des techniques de sélectivité des épreuves et de refus de reporter les postes non pourvus sur les années suivantes. Ainsi la création d'emplois titulaires ne

sont pas égales au nombre d'éligibles, contrairement à ce qui est inscrit dans le protocole d'accord initial et dans la loi.

Encore une fois, l'absence de corps et de spécialités correspondant aux métiers réellement exercés n'arrangent rien. Pour exemple : sept techniciens immobilier des Services Administratifs Régionaux de Cour d'appel ont été recalés à l'écrit lors de la première session d'attachés généralistes.

Que dire du sort réservé aux "informaticiens" (catégorie A ou B) :

- la forme prise par la préparation aux examens : à distance !
- le contenu des épreuves, sans aucune commune mesure, ni avec la formation initiale, ni avec les compétences, ni avec les missions des agents, particulièrement dans les services déconcentrés (DIT-PFIR);
- les délais particulièrement contraints, sans tenir aucun compte de la charge de travail.

Des collègues informaticiens ayant des fonctions d'encadrement, et ayant choisi de se présenter au concours réservé d'attachés généralistes, se retrouvent à l'oral devant un jury qui n'intègre pas leur spécialité dans leurs questions et leur jugement.

Axe 3 : Améliorer la gestion des agents

"Parce que le robinet ne pourra, même dans le meilleur des cas, être totalement fermé, parce que nombre d'agents ne sont pas éligibles au plan de titularisation ou encore n'ont pas, pour diverses raisons, intérêt à être titularisés."

Nous continuons de nous battre afin de :

- ✓ mieux encadrer pour le futur, la définition des contrats (sur quelle base juridique et ce qui en découle, quelle catégorie A, B ou C ?),
- ✓ améliorer les possibilités d'évolutions de carrière et de rémunération,
- ✓ renforcer les délais de prévenance en cas de non reconduction de contrat,
- ✓ renforcer les possibilité de recours,
- ✓ permettre la cédésation des agents non encore éligibles et occupant des emplois permanents.

Des avancées ont pu voir le jour par la modification du décret 86-83 (décret n° 2014-364 du 21 mars 2014 et décret 2014-1318 du 3 novembre 2014, modifiant le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

Parallèlement, nous participons aux réunions du groupe de travail ministériel (émanation du CT ministériel justice) sur les non-titulaires, avec pour objectif de définir une charte de gestion ministère de la Justice.

CONCLUSION

Ce constat ne se limite pas, bien entendu, au ministère de la Justice. Si le comportement des employeurs publics ne change pas, le protocole d'accord de mars 2011 ne sera pas pleinement appliqué.

LA MOBILISATION DEMEURE PLUS QUE JAMAIS DE MISE !





11 décembre 2014, Paris

*Dans les organismes de recherche,
le ministère et les directions refusent d'appliquer la loi !*

L'ENJEU DE L'EMPLOI PRÉCAIRE DANS LES EPST

Dans les organismes de recherche de type établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST, dont le CNRS est de loin le plus gros, Inserm, INRIA, etc.) l'emploi précaire est considérable, et à plus de 98% en CDD. Si on comptabilise les personnes physiques par an, on obtient un pourcentage par rapport à l'ensemble des personnels de 33% au CNRS, plus de 40% à l'Inserm, plus de 50% à l'INRIA,...

Cette situation traduit une volonté politique d'avoir des personnels malléables, dont il est possible de se débarrasser aisément. La raison de fonds ? C'est un moyen de pilotage des thématiques et des laboratoires. Il s'agit d'asservir le système de recherche aux objectifs du patronat. Pour cela, depuis 2005, année de création de l'Agence Nationale de Recherche, le système de recherche est financé pour une très grande part par des appels d'offres, qui permettent d'obtenir en même temps des moyens financiers et des personnels en CDD.

Il est difficile pour les équipes de recherche de survivre sans répondre à ces appels d'offre. C'est ce qu'on appelle la recherche sur projets, mais de manière inadéquate, puisqu'avec des financements récurrents aussi la recherche se développe autour de projets construits par les équipes dans les laboratoires.

Les directions des établissements et encore plus les directions des laboratoires qui veulent garder le plus longtemps possibles les CDD qualifiés

les catégories qui
« font » la recherche
sont exclues des
concours réservés.

et expérimentés, sans vouloir ou sans pouvoir les faire passer sur poste statutaire, s'efforcent de tourner le statut général des fonctionnaires d'Etat (loi du 16 janvier 1984), et la loi Sauvadet de titularisation. Elles changent fréquemment d'employeurs publics (universités, établissements, hôpitaux,...), mais aussi ont recours à des employeurs de droit privé (associations, fondations) finançant la recherche. Nous sommes confrontés en fait à ce qu'on appelle dans le privé du portage salarial. Par ces méthodes, les directions d'établissements publics, EPST comme universités, parviennent souvent à empêcher les personnels d'être éligibles aux mesures de titularisation et de CDIisation.

Cette politique de recours massif aux CDD va de pair avec un recrutement tardif sur postes de fonctionnaires. Par exemple, la majorité des chercheurs sont recrutés entre 30 et 40 ans dans la plupart des disciplines scientifiques. C'est à dire entre 12 et 20 ans après le bac, soit entre 6 et 12 ans après un doctorat !

LA LUTTE DU SNTRS-CGT CONTRE L'EMPLOI PRÉCAIRE

Le SNTRS-CGT a beaucoup bataillé pour « bouger » les mentalités dans le milieu de la recherche et pour obtenir des CDIations et des titularisations. Il a obtenu des succès dans la bataille des idées et quelques résultats concrets, mais trop peu. Il a aussi agi, et agit toujours, avec un petit nombre de CDD courageux et un avocat compétent et déterminé pour faire avancer les choses sur le plan juridique.

Ainsi pour les CDIations au 13 mars 2012, au titre de l'application directe de la loi Sauvadet, un procès à Nantes, qui a eu un important écho médiatique, a permis la prise en compte des multi-employeurs publics sur le même poste de travail, comme il l'était déjà par la loi Sauvadet pour les conditions d'éligibilité aux concours et examens réservés.

Aujourd'hui, nous soutenons (avec la FERC-SUP de l'Université Paris 6) une bataille juridique difficile pour faire prendre en compte par la loi du 16 janvier 1984, quand il s'agit d'un même poste de travail, les employeurs publics multiples et les employeurs de type fondations et associations d'aide à la recherche, qui pratiquent du portage salarial. Un premier succès a été obtenu, qui a eu un écho médiatique significatif. La bataille continue car l'employeur public, l'Inserm, vraisemblablement « conseillé » par le ministère, fait de la résistance devant l'enjeu que représente cette affaire.

LE SABOTAGE DE LA TITULARISATION « SAUVADET » DANS LES EPST

La loi Sauvadet a prévu l'ouverture

de concours réservés, pour titulariser les non-titulaires qui remplissent les conditions d'ancienneté requises sur leur poste de travail. Par la suite, le gouvernement s'est engagé à ouvrir dans la Fonction Publique de l'Etat autant de postes qu'il y avait d'éligibles.

Mais dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), le gouvernement a décidé de ne pas ouvrir de concours dans les corps de niveau doctorat, les corps classés A+. C'est à dire qu'il a exclu dans ce secteur la majorité des non titulaires remplissant les conditions pour être éligibles : chercheurs, enseignants chercheurs, ingénieurs de recherche ! A l'exception cependant des ingénieurs de recherche qui remplissent des fonctions administratives ! C'est à dire que les catégories qui « font » la recherche sont exclues des concours réservés. Leur titularisation est contradictoire avec la politique de pilotage par appels d'offres que nous combattons.

De plus, contrairement aux universités, le gouvernement ne s'est pas arrêté là dans les organismes de recherche.

Pour les « non docteurs », il a entériné le choix des directions de ne pas faire de recensement des éligibles. Les directions ont procédé à des évaluations unilatérales du nombre d'éligibles sans prendre en compte les multiples employeurs, comme prévu pourtant par la loi, sous prétexte qu'elles n'étaient pas en mesure d'identifier les autres employeurs, alors qu'elles auraient pu interroger les CDD en place dans le premier trimestre 2011.

Pour les non docteurs dans les orga-

nismes de recherche, le gouvernement n'a pas respecté le principe « autant de postes ouverts que d'éligibles ». Il a fixé un autre principe : « un poste ouvert pour 3 éligibles » ! Une décision scandaleuse qui permet aux directions de trier les contractuels qui seront titularisés en fixant les profils de postes qui leur conviennent.

En 2013, au CNRS, l'ignominie a dépassé tous les records puisque la direction, pour réduire encore le nombre d'agents titularisés par la loi Sauvadet, a ouvert les postes réservés dans des laboratoires où il n'y avait pas d'éligibles et avec des profils de postes ne correspondant pas à ceux des éligibles. Malgré toutes les restrictions fixées par le gouvernement, le CNRS devait tout de même titulariser 37 agents. Cette année là, grâce à sa manipulation, il a réussi à n'en titulariser qu'une dizaine !

Quand on pense qu'il y a, en 2014, 12.500 contractuels au CNRS, et que le SNTRS-CGT évalue qu'il y avait au minimum plus d'un millier d'éligibles selon les principes fixés par la loi, on mesure l'ampleur du sabotage dont sont responsables le gouvernement, à commencer par le Ministère de l'ESR, et les directions d'organismes.

Nous demandons dans l'immédiat que la période d'examens réservés soit prolongée au-delà du 12 mars 2016, et que la loi soit effectivement appliquée. A terme, tous les contractuels remplissant des fonctions pérennes doivent être titularisés et les recrutements statutaires doivent se faire pour l'essentiel dans les années qui suivent immédiatement l'obtention des diplômes. ♦



11 décembre 2014, Paris

Bernard Thibault, en octobre 2011, venu soutenir le mouvement des précaires de l'École nationale supérieure



Précaires

LES LEÇONS D'UNE GRÈVE EMBLÉMATIQUE À L'ENS-ULM

Le 23 mai 2012, un protocole de fin de grève était signé à l'École normale supérieure de la rue d'Ulm à Paris après un mouvement social de sept mois de lutte, dont quatre mois et dix jours de grève.

Le protocole répondait à toutes les revendications des grévistes :

- un contrat à durée indéterminée pour chacun des personnels contractuels grévistes,
- un engagement de la direction pour garantir l'emploi des personnels contractuels répondant à des besoins permanents pour qu'ils puissent bénéficier prioritairement des dispositions de titularisation de la future loi du 12 mars 2012, plus communément appelée « loi Sauvadet »,
- le paiement des jours de grève à 75%,
- une indemnité bi-annuelle corres-

pondant à un montant mensuel de 75€ brut.

LA GREVE

La CGT et ses organisations (la CGT FERC Sup, la FERC CGT, l'UGFF CGT, l'UD CGT de Paris ainsi que la confédération) ont soutenu ce mouvement et se sont directement impliquées dans la lutte des salariés de l'ENS contre la double précarité dont ils étaient les victimes.

Ce mouvement de grève, animé par le syndicat FERC Sup de l'école, a concerné les personnels de cuisine et de ménage de l'ENS, tous contractuels de catégorie C. L'insupportable précarité qu'ils

subissaient est à l'origine de la grève. En CDD renouvelables chaque année sur des emplois pourtant pérennes, ces personnels vivaient dans l'angoisse permanente de lendemains incertains. A cela venaient s'ajouter des conditions de mal-être et de violences au sein du service de cuisine. La sortie de la précarité était la revendication première des grévistes. Le combat qu'ils ont mené pour la reconnaissance de leur dignité en tant que travailleurs passait par le droit à la sécurité de l'emploi.

Ce combat rencontra un écho particulièrement sensible au sein de l'Enseignement supérieur et la Recherche. En effet, le volume de salariés non titulaires y bat encore aujourd'hui tous les records de la Fonction publique : plus de 90 000 agents, 70 000 dans les universités et plus de 20 000 dans les établissements de Recherche. De très nombreux emplois sur besoins permanents sont donc assurés par des contractuels. Les cas d'extrême précarité n'y sont, hélas, pas rares et l'ENS ne faisait alors nullement exception.

L'obstruction et l'entêtement de la direction de l'ENS, le mépris longtemps affiché envers ces personnels de catégorie C, l'évacuation le 19 avril 2011 par les forces de police des salons de la direction occupés par des élèves et les grévistes, ont entrete- nu les conditions d'un affrontement stérile privilégié pendant de trop nombreux mois par les responsables de l'école.

Ce n'est qu'au terme du quatrième mois de grève que la direction acceptait enfin d'engager avec les personnels et leurs organisations syndicales de l'établissement des négociations directes qui ont permis d'aboutir à la signature d'un protocole de sortie de crise le 23 mai 2011.

AGISSEMENTS REVENCHARDS

Cette lutte des personnels précaires de l'École normale supérieure, soutenue activement par des élèves fonctionnaires-stagiaires, était emblématique des enjeux qui entouraient alors la mise en place de la future loi Sauvadet sur « l'accès à l'emploi titulaire et l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels ».

L'accord prévoyait surtout que les personnels précaires seraient proposés prioritairement au dispositif de titularisation prévu par ce qui allait devenir la loi Sauvadet, en application de l'accord du 31 mars 2011 (« S'agissant des personnels occupant des emplois correspon-

dant au premier grade de la catégorie C accessible sans concours, des recrutements sans concours seront spécialement ouverts pour permettre à ces agents de basculer dans les meilleurs délais vers l'emploi titulaire »).

Or, durant plus de deux ans, la direction de l'ENS Ulm s'est refusé obstinément à respecter cette clause du protocole de sortie de grève, bafouant ainsi ses engagements vis à vis des grévistes et des organisations syndicales signataires (CGT et SUD Étudiants). Parallèlement, la direction s'est livrée à des agissements revanchards répétés (brimades, discrimination anti-syndicale, sanctions disciplinaires...) à l'encontre des grévistes de 2011.

Le tribunal administratif de Paris, le 28 mai 2013, a annulé la sanction disciplinaire prononcée par le directeur de l'école, le 28 avril 2012, à l'encontre du secrétaire du syndicat CGT Ferc Sup de l'établissement. Ce jugement constituait un sérieux avertissement auprès de la direction de l'établissement.

Après moult interventions de l'union nationale CGT FERC Sup auprès de la direction de l'ENS, du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et du ministère de la Fonction publique pendant toute l'année 2013, après plusieurs journées d'action ou de grève des personnels concernés de l'école, la direction condescendait enfin à organiser pour nos camarades les recrutements réservés en septembre 2013 dans le cadre du dispositif de la loi Sauvadet, mais pas sur leurs postes à l'ENS!

LA VICTOIRE

Au bout de deux mois, après une interpellation du conseiller social du ministère par la CGT FERC Sup qui dénonçait le revanchisme et la discrimination anti-syndicale exercés par la direction de l'École avec la complicité de la DGRH du ministère, nos camarades recevaient enfin leur affectation sur leurs postes à l'ENS et leur avis de titularisation immédiate sans obligation de stage. En 2014, tous les agents ayant pris une part active à la grève de 2011 (cuisine et ménage) sont désormais titularisés dans le cadre du dispositif Sauvadet. Cette issue positive représente un camouflet sévère pour la politique anti-sociale menée depuis trois ans par la direction de l'École, complaisamment appuyée dans sa démarche par la DGRH du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Le long et âpre combat contre la précarité à l'ENS Ulm est emblématique des luttes de conquête sociale aujourd'hui, et montre que l'action collective, même dans des conditions très difficiles, est porteuse d'espoir car elle permet d'arracher des victoires là où elles peuvent apparaître inaccessibles. ♦

ETABLISSEMENTS PUBLICS DÉROGATOIRES : IL FAUT OUVRIR LE CHOIX DE LA TITULARISATION

Un rapport, demandé à l'inspection générale de l'administration, à celle des affaires sociales et au contrôle général économique et financier a été remis au gouvernement en août 2012. Ses conclusions, qui se résumaient en 25 propositions, recouvraient pour l'essentiel le constat de la CGT depuis de nombreuses années. La possibilité de déroger à l'emploi titulaire sur des postes permanents pour certains établissements publics administratifs, en recrutant directement des personnels en CDI, a été formalisée par le 2e alinéa de l'article 3 du Titre I (Etat) du statut des fonctionnaires. Parallèlement à cette exception prévue par le statut, il existe également une série d'organismes qui se sont vus accordés le même type de dérogation par des lois spécifiques.

Au fil des années cette disposition a été largement utilisée par les ministères pour contourner la règle de l'emploi de fonctionnaires pour les missions permanentes de la Fonction publique. Cette situation pénalise au premier chef les personnels contractuels de ces établissements, privés des droits prévus par le statut (carrière, retraite, mobilité...). En 1983, 18 établissements et 15.000 agents étaient concernés. La mission d'inspection recense en 2012 une centaine d'établissements de ce type, employant 103.000 agents dont 81.000 non titulaires. S'ils ne représentent qu'à peine 5% des effectifs civils de la FPE, les établissements dérogatoires totalisent plus de 22% des non titulaires de l'Etat. En outre, 25 de ces organismes dérogent au statut général du fait de dispositions législatives, avec pour principale conséquence l'exclusion de ces agents du bénéfice de beaucoup des protections minimales prévues par le décret du 17 janvier 1986 relatifs aux agents non titulaires (décret n°86-83). La mission en concluait que « le cadre juridique général » a « très largement perdu sa cohérence interne ». Au vu des exemples cités, il ressort en effet que, dans la plupart des cas, il existe des corps de fonctionnaires permettant d'assurer les missions remplies par les établissements dérogatoires.

En conclusion, la mission déclarait « qu'une remise en ordre rapide est indispensable » et qu'il convenait « de

revisiter le système des dérogations de manière plus fondamentale ». Le rapport préconisait qu'au sein de chaque ministère une révision générale du bien-fondé de la dérogation accordée soit mise en oeuvre. Il incitait les ministères à utiliser la possibilité ouverte par la loi de mars 2012 d'intégrer leurs agents contractuels au dispositif spécifique de titularisation, à la condition de sortir de la dérogation.

La Fonction publique a indiqué clairement devant les organisations syndicales, le 22 novembre 2012, qu'elle reprenait la logique générale du rapport, qui considère qu'il est nécessaire à court terme de revoir le fondement des dérogations permanentes, de faire sortir de la dérogation nombre d'établissements, et de permettre à tous les agents des établissements sortant de la dérogation de bénéficier eux aussi de la loi Sauvadet de titularisation. Ce qui suppose un support législatif qui devrait se traduire dans le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires afin de revoir la rédaction de l'article 3-2 du titre I du Statut, qui permet la dérogation à l'emploi de fonctionnaire sur un emploi permanent. Il permettrait aussi d'ouvrir aux établissements qui sont dérogatoires plus largement le bénéfice de la loi Sauvadet. C'est aussi une des raisons pour laquelle la CGT demande la prolongation du dispositif Sauvadet jusqu'en 2018. L'intégration au dispositif Sauvadet rendra nécessaire d'adapter les conditions d'intégration des agents à l'existence de quasi-statuts avec des grilles indiciaires. Le ministère de la Fonction publique est donc censé préparer une revue de ces dérogations, malgré les réticences exprimées de plus en plus ouvertement par les ministères concernés de ne pas sortir de l'emploi contractuel. La CGT pense que la Fonction publique doit imposer aux ministères la sortie de la dérogation et la titularisation de tous les contractuels exerçant des missions pour lesquelles il existe des corps de fonctionnaires : par exemple, les 10.000 agents des CROUS qui attendent leur titularisation depuis des décennies, les agents publics des statuts ANPE de pôle emploi, les agents des établissements publics administratifs du ministère de la Culture... ♦

CONTRATS : DIFFÉRENCES JURIDIQUES PUBLIC/PRIVÉ

CDI/ TITULAIRES

PRIVÉ :

le contrat à durée indéterminée (CDI) est le contrat de travail de droit commun dans le privé. C'est la « forme normale et générale de la relation de travail » selon l'article 1er de la loi de juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail.

PUBLIC :

article 3 du Titre I du statut des fonctionnaires (loi 83-634)

« Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont...occupés ... par des fonctionnaires régis par le présent titre... dans les conditions prévues par leur statut. »

LE CDI DE LA FONCTION PUBLIQUE N'APPORTE DONC PAS LES MÊMES GARANTIES QUE DANS LE PRIVÉ.

Il n'est pas la « forme normale et générale de la relation de travail », qui est le statut de titulaire.

La suppression du poste ou du besoin peut entraîner un licenciement de CDI, sans aucune des garanties collectives construites dans le secteur privé (plans de sauvegarde de l'emploi au-delà de 10 licenciements, recours auprès des prudhommes,...), seule l'obligation de reclassement s'imposant.

CONSEIL D'ETAT

AVIS N°365139

DU 25 SEPTEMBRE 2013

2. ...Il résulte de ces dispositions que le législateur a entendu que les emplois civils permanents de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif soient en principe occupés par des fonctionnaires et qu'il n'a permis le recrutement d'agents contractuels qu'à titre dérogatoire et subsidiaire, dans les cas particuliers énumérés par la loi, que ce recrutement prenne la forme de contrats à durée déterminée ou, par application des dispositions issues de la loi du 26 juillet 2005, de contrats à durée indéterminée.

Par suite, un agent contractuel ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté, lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire

sur cet emploi. L'administration peut, pour ce motif, légalement écarter l'agent contractuel de cet emploi.

D'autre part le CDI est de droit dans le privé après 18 mois dans la plupart des cas, alors que le CDI n'est de droit qu'au bout de 6 ans dans le public (3 ans maximum renouvelables).

Il est impossible d'aligner le CDI dans la Fonction publique sur le CDI dans le secteur privé, sauf à faire co-exister deux normes de même valeur dans la Fonction publique. Nous ne devons pas nous-même préparer le terrain, en élaborant un «statut-bis», au vieux projet de faire basculer en dehors du statut l'ensemble des emplois permanents dits «non-régaliens», qui relèveraient du Code du travail (tous les emplois sauf Armée, Police, Sécurité en général, Justice, voire Impôts).

BESOINS TEMPORAIRES

PRIVÉ :

Selon le code du travail, le Contrat à durée déterminée (CDD) ne peut avoir ni pour effet, ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans un certain nombre de cas prévus :

- Le remplacement d'un salarié.
 - L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
 - Le travail saisonnier.
 - Les contrats aidés.
 - Le « CDD d'usage ».
- (4 mois au lieu de 2 mois).

PUBLIC :

(LOI 84-16 POUR L'ETAT)

LE CDD POUR EMPLOI PERMANENT EXISTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

C'est une différence avec le secteur privé, justifiée par le fait qu'une fonction ne peut relever du statut :

• Dans les cas où il n'y a pas de corps de fonctionnaires (1° de l'article 4). C'est la CGT qui est à l'initiative de l'expérimentation du recrutement direct en CDI dans ce cas. S'il n'y a aucune perspective d'emploi titulaire sur une fonction, en quoi un CDD se justifierait-t-il ?

• Pour un emploi permanent à temps incomplet de 70% maximum d'un temps plein (50% dans l'hospitalière et la territoriale), selon l'article 6. Le recrutement direct en CDI est possible. Les emplois de titulaires sont de droit à temps complet.

• Pour les emplois permanents de catégorie A (et des autres catégories pour les représentations de l'Etat à l'étranger), « lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient », c'est à dire dans n'importe quel cas ! (2° de l'article 4). Le recrutement en CDD est obligatoire. **La CGT demande l'abrogation de cet article, qui contrevient au statut.**

LE CDD POUR EMPLOI TEMPORAIRE

Les règles du public se sont rapprochées de celles du privé, en particulier depuis 2012 :

• Le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels. Le contrat est un CDD renouvelable dans la limite de la durée de l'absence (article 6 quater).

• Un accroissement temporaire d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires (article 6 sexies). La durée maximale est de 12 mois sur 18 mois (article 7 du décret 86-83).

• Un accroissement saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires (article 6 sexies). La durée maximale est de 6 mois sur 12 mois (art. 7 décret 86-83).

• Les contrats aidés sont 135.000 en 2012, qui généralement ne relèvent pas d'un contrat de droit public, dont 69.000 dans l'Etat, à 93% dans les établissements d'enseignement du second degré, et 50.000 dans la territoriale.

LE CDD POUR EMPLOI TEMPORAIRE :

LA VACANCE D'EMPLOI

C'est une spécificité de la Fonction publique, uniquement justifiée par l'impossibilité d'employer un titulaire : article 6 quinquies « Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. »

Le contrat ne peut être conclu que si la procédure de recrutement d'un fonctionnaire a été rendue publique vis à

PRÉCARITÉ : LES CHIFFRES PUBLIC/PRIVÉ

CDD + intérim (hors apprentis)	Total	De 15 à 24 ans	De 25 à 49 ans	Cadres professions intellectuelles	Professions intermédiaires	Employés qualifiés	Employés non qualifiés	Ouvriers qualifiés
Privé	11,00%	36,20%	7,10%	5,30%	7,80%	10,70%	14,00%	11,20%
Fonction publique	14,60%	57,80%	14,50%	10,40%	12,70%	13,90%	24,80%	14,40%

La palme de la précarité, privé ou public? Public évidemment, puisque la proportion d'agents en contrats temporaires est plus importante dans la Fonction publique que dans le secteur privé.

Cette précarité touche toutes les catégories, du cadre à l'ouvrier, mais est encore plus concentrée sur les jeunes (58%) et sur les employés non qualifiés (25%) que dans le privé.

Le pire, c'est de constater que non seulement la Fonction publique n'a aucune exemplarité dans la promotion de l'emploi stable, mais qu'en outre elle profite des conditions d'emplois très dégradées existant dans le privé pour faire pire.

Cela interroge sur le comportement des employeurs publics, et l'incapacité des tutelles (ministères de la Fonction publique, Intérieur et Affaires sociales pour la territoriale et l'hospitalière) à imposer aux employeurs publics

des règles de recrutement autres qu'à courte vue.

Entre 1990 et 2012 le total des CDD et de l'intérim des salariés du privé est stable, entre 12 et 13 %.

Mais plus de 90% des embauches dorénavant se font sur contrat temporaire, avec 40% de CDD de moins d'un mois, et des contrats d'intérim de 1,7 semaine de durée moyenne fin 2012. Le développement de la précarité du privé c'est surtout le raccourcissement très important de la durée des contrats temporaires.

La différence importante entre public et privé est que que les CDI du privé peuvent être rompus, alors que les titulaires de la Fonction publique peuvent exercer leur mobilité ainsi qu'être reclassés, même en cas de restructuration, sans sortir du statut. ♦

vis du personnel. Le contrat est d'un an maximum. Il ne peut être prolongé que si la procédure de recrutement d'un fonctionnaire est infructueuse.

La durée totale d'un contrat sur vacance d'emploi, renouvellement compris, est de deux ans maximum.

Cet article, réécrit par la Loi Sauvadet en 2012, a pour objectif de contraindre les employeurs publics à recruter des fonctionnaires : il est notoirement mal appliqué.

et stockage de la viande, recherche scientifique dans le cadre d'un arrangement administratif international ou d'une convention, montage et de démontage d'installations foraines, bâtiment et travaux publics pour les chantiers à l'étranger, activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger, service à domicile : femme de ménage, professeur particulier, etc.

l'Agence nationale de la Recherche. Un agent public pourrait ainsi être en CDD de doctorant pendant 3 ou 4 ans, puis en CDD de post-doctorant pendant 6 à 7 ans, sans perspectives de CDI ni de titularisation avant l'âge de 35 ans. Il n'est pas question pour la CGT de laisser faire.

De nombreux employeurs publics n'ont cessé que de tenter de se soustraire à leurs obligations en tentant d'introduire une forme ou une autre de «CDD d'usage».

Ce type de propositions, d'un CDD long voire interminable, est cohérent avec les discours sur l'éventuelle instauration d'un contrat unique à la place du CDD et du CDI. Dans ce cas, les droits seraient fonction de l'ancienneté du contrat. Une telle solution, au lieu de renforcer l'unité du salariat comme le prétendent ceux qui la souhaitent, généraliserait la précarité à l'ensemble des situations de travail. Le statut des fonctionnaires en paraîtrait d'autant plus insupportable. La CGT combat cette perspective résolument.

Les titulaires ont un intérêt objectif à lutter contre la précarité des non-titulaires et à favoriser l'emploi stable, en tout premier lieu par la titularisation des non-titulaires. ♦

LE « CDD D'USAGE »

PRIVÉ :

Il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée dans certains secteurs d'activité, du fait de la nature de l'activité elle-même et du caractère temporaire du poste du salarié. L'employeur peut alors recruter en CDD avec des modalités plus souples que dans les autres secteurs :

exploitations forestières, déménagement, hôtellerie et restauration, réparation navale, arts et spectacles, enseignement, audiovisuel, activités d'enquête et de sondage, information, cinéma, sport professionnel, centres de loisirs et de vacances, entreposage

PUBLIC :

Le CDD d'usage est interdit dans la Fonction publique. Les tentatives de l'établir sont récurrentes et rencontrent l'opposition déterminée des organisations syndicales, et en particulier de la CGT.

Le «contrat d'activité», calqué sur le «contrat de chantier» du code du travail, a existé à l'INRAP (archéologie préventive) de 2009 à 2012. La CGT a fait de sa disparition une condition à sa signature de l'accord du 31 mars 2011 sur la résorption de la précarité.

Aujourd'hui c'est au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche qu'on envisage d'introduire un «contrat post-doctoral» en CDD de 6 à 7 ans, couplé avec les subventions de



Octobre 2011, devant l'École nationale supérieure

III D. 86-83

GESTION DES CONTRACTUELS : DES AVANCÉES RÉELLES

L'axe 3 du protocole d'accord de mars 2011 prévoyait d'améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels. Le décret 86-83 organisant la gestion des non-titulaires a été révisé deux fois en 2014. Sa ré-écriture comporte de véritables avancées

L'axe 3 du protocole d'accord de mars 2011 prévoyait d'améliorer les droits individuels et collectifs des agents contractuels.

Le décret 86-83 organisant la gestion des non-titulaires a été révisé deux fois en 2014 (décret 2014-364 du 21 mars 2014 et décret 2014-1318 du 3 novembre 2014). Sa ré-écriture comporte de véritables avancées, qui ont permis l'adoption du décret 2014-1318 par l'unanimité des syndicats au conseil supérieur de la fonction publique de l'État du 22 juillet 2014.

La révision du décret 86-83 par le décret 2014-364 du 21 mars 2014 lui permet de régir dorénavant l'ensemble des contractuels de droit public. Il établit donc un socle de droit minimum pour tous.

Il établit en particulier une obliga-

tion de rédaction d'un contrat écrit, qui s'impose de droit aux employeurs publics, en précisant son contenu détaillé. Il aligne le droit de tous les congés sur celui des titulaires. Il impose la délivrance d'un certificat de travail en cas de rupture de contrat, pour faciliter la perception des indemnités de chômage. Il impose la prise en compte de l'ensemble de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

La révision du décret 86-83 par le décret 2014-1318 du 3 novembre 2014 le remanie plus profondément.

■ RÉMUNÉRATION :

La ré-écriture de l'article 1-3 permet, sans la rendre obligatoire (ce que demandait la CGT), une progression de rémunération par **une grille indiciaire de gestion**, prenant en compte la qualification, l'expérience et l'évolution des fonctions.

Les ministères ont ainsi la possibilité d'adopter des protocoles et une grille de gestion des contractuels, et celles qui existent déjà sont confortées. La réévaluation obligatoire tous les trois ans de la rémunération étant liée à l'évaluation, un **recours en Commission Consultative Paritaire sur la rémunération** est possible.

Le projet voté en conseil supérieur faisait de la grille des fonctionnaires la référence pour établir la rémunération des contractuels, ce que la CGT approuvait. Le Conseil d'État l'a retiré, par refus de tout «statut bis» établissant une carrière de contractuel. La CGT considère que tout salarié a droit à une progression de rémunération, du public ou du privé et ce quel que soit son statut.

■ PÉRIODE D'ESSAI :

L'article 9 établit enfin une durée

pour la période d'essai, proportionnelle à la durée du contrat, un jour par semaine de contrat et au maximum :

- 3 semaines pour moins de 6 mois de contrat;
- 1 mois pour moins d'un an;
- 2 mois pour moins de deux ans;
- 3 mois à partir de deux ans
- 4 mois pour un CDI.

Toute période d'essai est interdite en cas de renouvellement de contrat, alors que les abus étaient fréquents.

■ FIN DE CONTRAT DES CDD :

L'article 45 impose que la notification de la décision de renouvellement ou de non renouvellement soit précédée d'un entretien à partir de trois ans d'ancienneté (deux mois avant l'échéance ou trois mois en cas de CDI éventuel). L'ancienneté est décomptée tous contrats confondus.

Le paiement des congés non pris ne pourra être refusé par l'employeur que s'il apporte la preuve qu'il a proposé à l'agent de les prendre avant la fin du contrat.

■ LICENCIEMENT :

Un chapitre II spécifique au licenciement est créé.

Les causes de licenciement sont explicitées, ce qui permet de sortir des nombreux abus dus à la notion jurisprudentielle «d'intérêt du service».

Le licenciement pour inaptitude, insuffisance professionnelle ou disciplinaire existait et correspond au code du travail. Les garanties des agents sont cependant renforcées.

Le licenciement d'un CDD est une particularité de la Fonction publique qui n'est justifiée que par l'existence de CDD sur des emplois permanents.

Dorénavant le licenciement d'un CDD recrutés sur un besoin temporaire (remplacement, accroissement temporaire d'activité, besoin occasionnel,

vacance d'emploi) n'est pas possible, comme dans le code du travail.

Seul le licenciement des contractuels explicitement recrutés pour un besoin permanent est possible, sur le fondement des articles 4-1, 4-2 et 6 de la loi 84-16, ainsi que tous les CDI.

Les CDI des établissements dits dérogatoires ont des protections renforcées par le fait qu'ils occupent régulièrement leur emploi permanent, mais ils relèvent cependant de ce chapitre sur le licenciement.

Les causes de licenciement sont construites autour de la suppression ou de la modification du besoin ou de l'emploi :

- suppression du besoin ou de l'emploi;
- transformation du besoin ou de l'emploi, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible;
- recrutement d'un fonctionnaire, sur un emploi non «dérogatoire»;
- refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat;
- impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Les clauses substantielles du contrat, dont l'agent peut refuser la modification, sont explicitées par l'article 45-4.

Le licenciement ne peut être prononcé qu'en cas d'impossibilité de reclassement sur un poste équivalent, ou en cas de refus de l'agent de ce reclassement, tel que précisé par l'article 45-5.

La procédure suivie en cas de licenciement est précisée et alignée sur le code du travail par l'article 47.

L'ancienneté prise compte pour l'indemnité de licenciement est calculée sur l'ensemble des contrats, qu'ils soient renouvelés ou pas, sans interruption supérieure à deux mois (article 55).

■ DROIT À RECLASSEMENT :

L'employeur public a une obligation de reclassement en cas d'inaptitude physique (article 17) ou de suppression de poste (article 45-5).

Il ne peut envisager le licenciement qu'en cas d'impossibilité de reclassement de l'agent. Il informe la Commission Consultative Paritaire de cette impossibilité (article 1-2).

■ PROTECTION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX :

La Commission Consultative paritaire est obligatoirement consultée sur le non renouvellement de contrat en CDD de représentants syndicaux (article 1-2).

En cas de licenciement de représentant syndical la CCP est consultée avant l'entretien préalable de licenciement (article 47-2).

Cette protection concerne :

- les représentants siégeant au sein d'un organisme consultatif (CCP, comité technique,...);
- les agents ayant une décharge d'activité de service syndicale d'au moins 20%;
- les agents ayant bénéficié d'une autorisation spéciale d'absence au titre de l'article 13 du décret 82-447, qui permet la participation aux instances de direction des syndicats.

Cette protection s'étend sur un délai de douze mois après la fin du mandat syndical, ou de six mois pour un candidat non élu à une instance représentative.

L'ensemble de ces dispositions représentent un alignement salubre sur le code du travail et accroissent la protection des contractuels.

La CGT continue de revendiquer la prime de précarité versée en cas de non renouvellement de contrat dans le privé, de 10% de l'ensemble des rémunérations des agents. ♦





>> Propositions CGT à mi-parcours de la loi Sauvadet

La CGT a signé le protocole du 31 mars 2011 comme un élément d'une politique permettant de faire reculer la précarité dans la Fonction publique.

Titularisations des contractuels en place sur des besoins permanents, raccourcissement de la durée cumulée des contrats sur besoins temporaires, obligation renforcée de recrutement de titulaires pour les besoins permanents, amélioration des droits des non titulaires, c'est cette démarche globale qui est contenu dans l'accord et dans la loi du 12 mars 2012.

A mi-parcours de la Loi Sauvadet, force est de constater que les employeurs publics considèrent la titularisation des agents éligibles à la Loi Sauvadet sans l'intégrer à une politique de recul de la précarité au sein de leur administration, comme si nous étions devant un « énième » plan de titularisation de plus.

Certains employeurs, et au tout premier plan le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, se distinguent particulièrement par la volonté déterminée de ne pas remettre en cause l'utilisation systématique d'un très important volume d'emploi précaire.

Le ministère de la Fonction publique, l'autre signataire « côté employeur » de l'accord du 31 mars 2011, n'a jusqu'à maintenant pas su imposer aux employeurs publics un changement des comportements que ce ministère qualifie lui-même de « fautifs ».

A mi-parcours des 4 ans d'application de la Loi Sauvadet (du 12 mars 2012 au 11 mars 2016), il est nécessaire de modifier la Loi et les décrets pour que l'accord du 31 mars 2011 atteigne réellement ses objectifs.

LA CGT REVENDIQUE :

MODIFICATIONS DE LA LOI DU 12 MARS 2012 :

- Prolongation de 2 ans du plan de titularisation (jusqu'au 11 mars 2018).

- Obligation pour la totalité des employeurs publics de proposer un poste à la titularisation à chaque agent éligible. Report des postes non pourvus sur les concours des années suivantes, jusqu'à titularisation de tous les éligibles ne refusant pas leur titularisation.

- Mettre fin à la différence entre support juridique pour besoin permanent et pour besoin temporaire pour l'éligibilité des CDD : droit à la titularisation quelle que soit la nature du contrat et dans les mêmes conditions d'ancien-

neté, sur les trois versants.

- Titularisation des agents à partir de 50% de temps incomplet dans l'Etat (au lieu de 70%, ce qui exclut de nombreux non titulaires).

- Ouvrir le champ de la titularisation à l'ensemble des contractuels sous « quasi-statuts » (CROUS, ANPE, Imprimerie Nationale,...). La Fonction publique doit affirmer clairement que l'intégration comme titulaires des agents contractuels des établissements publics dérogoires est la règle, et le maintien de la dérogation l'exception : certains agents attendent leur titularisation depuis des décennies, comme les 10.000 agents contractuels des CROUS par exemple.

- Prise en compte, pour les établissements dérogoires, des conditions de carrière de leur quasi-statut pour l'intégration dans la Fonction publique, par décret en Conseil d'Etat particulier à chaque établissement.

- Suppression de l'Intérim dans les trois versants de la Fonction publique.

- Alignement des conditions d'emploi des agents non titulaires des GIP administratifs sur la Fonction publique, et éligibilité à la loi Sauvadet.

MODIFICATION DES DÉCRETS :

- Garanties de maintien de rémuné-

ration pour la catégorie C dans l'Etat, à l'image des garanties de l'hospitalière et de la territoriale.

■ Amélioration des garanties de rémunération en général.

■ Ouverture de la titularisation aux agents de catégorie A dite supérieure, en particulier dans les fonctions d'enseignement et de recherche.

■ Etablissement d'une prime de précarité de 10% du total des rémunérations en fin de CDD, qui existe dans le privé.

■ examen professionnel de titularisation pour l'ensemble des catégories (au lieu du concours pour la catégorie A dans l'Etat): la sélectivité des épreuves contrevient à la logique de l'accord de titulariser les agents ayant exercé des fonctions pendant 4 ans.

ADAPTATION DES CONDITIONS D'EMPLOI DES NON TITULAIRES EN POSTE AVANT LE 12 MARS 2012, DATE DE PUBLICATION DE LA LOI SAUVADET:

■ Garantie de maintien dans l'emploi des agents éligibles non encore cédés.

■ Permettre le maintien dans l'emploi des agents non éligibles de toutes catégories recrutés entre le 1er avril 2009 et le 11 mars 2012, jusqu'à la date d'une éventuelle « cédésation ».

RUPTURE AVEC LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES EMPLOYEURS PUBLICS

■ Bannir la politique qui se met en place d'emploi de non titulaires pendant 4, 5 voire 6 ans en leur refusant toute perspective de CDI. La loi Sauvadet ne doit pas être l'occasion d'accroître la précarité des non titulaires!

■ Initier là où c'est nécessaire des recrutements de titulaires, par concours externe et/ou internes, orientés priori-

tairement vers les personnels non titulaires occupant les emplois, et en particulier ceux recrutés entre le 1er avril 2009 et le 11 mars 2012. Un recul franc du nombre de contractuels employés dans les administrations est nécessaire.

MESURES BUDGÉTAIRES : LA «COTISATION IMPLICITE» RETRAITE

L'application immédiate par les administrations, pour les nouveaux fonctionnaires issus de la titularisation Sauvadet, de la contribution retraite de l'Etat (la « cotisation implicite »), au taux de près de 70% de la rémunération indiciaire, sur la masse salariale des ministères ou des établissements publics, est une incitation très forte à ne pas titulariser les contractuels.

Les ministères et établissements publics ayant le plus de non titulaires, s'ils n'ont pas d'augmentation de leur masse salariale équivalente à la « cotisation implicite », enregistrent d'autant plus de réduction de moyens budgétaires qu'ils titularisent plus de contractuels.

Cette mécanique infernale n'a aucun sens, puisque le niveau des dépenses de retraite de l'Etat n'est pas du tout augmenté en année courante par la titularisation d'agents toujours en activité.

La « cotisation implicite » de retraite doit être annulée pour l'année de la titularisation, et la masse salariale des ministères et établissements publics augmentée d'autant à partir de l'année suivante.

Le ministère de la Fonction publique doit, à partir d'un bilan réaliste des limites de l'application de la loi Sauvadet, se remettre autour de la table avec les organisations syndicales pour mettre en œuvre les évolutions législatives et réglementaires permettant d'atteindre les objectifs de l'accord du 31 mars 2011. ♦



© Courtesy Charb



VOUS
présentent
leurs
meilleurs
vœux
pour
l'année

2015



Nouvelle formule bimédia

nvo mensuel

nvo
nvo.fr

+ de réactivité
+ de réflexion
+ de participation

- Une réaction quotidienne à l'actualité sociale, juridique et syndicale
- Des analyses, des enquêtes, des débats
- Un accès facilité à l'ensemble des services juridiques

Un bimédia riche, vivant, à l'image de la CGT et de ses militants



TARIFS ABONNEMENTS 2015

	NVO BIMÉDIA	RPDS BIMÉDIA	OFFRE COMPLÈTE
NVO	✓		✓
RPDS		✓	✓
VO IMPOTS+ACCÈS SITE	✓		✓
CHRONIQUES JURIDIQUES	✓	✓	✓
ARCHIVES NVO	✓		✓
ARCHIVES RPDS		✓	✓
DROIT DU TRAVAIL T1	✓	✓	✓
DROIT DU TRAVAIL T2		✓	✓
MODÈLES DE LETTRES	✓	✓	✓
TARIFS ANNUELS	60 EUROS	108 EUROS	144 EUROS
TARIFS MENSUELS	5 EUROS	9 EUROS	12 EUROS