

PRÉCARITÉ DES CATÉGORIES A ET B DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Sous couvert de «modernisation» du statut et d'adaptation de l'action publique aux évolutions de la société, le développement des recrutements sur contrat dans les fonctions non régaliennes pose la question du statut de la Fonction publique territoriale (FPT) et des conditions d'emploi et de travail de plusieurs milliers de contractuel.le.s A et B.

UN EMPLOI SUR TROIS DE CATÉGORIE A EST UN EMPLOI NON TITULAIRE

Ces dernières années, le nombre de titulaires à temps non complet a augmenté et seuls sept agents publics sur 10 sont sous statut. Ainsi, la part des contractuel.le.s dans l'emploi public a progressé de trois points en 10 ans pour atteindre 17,3 % sur les 3 versants, sans compter les emplois aidés.

Les emplois de non-titulaires sur postes permanents sont le plus souvent occupés par des agent.e.s mieux qualifié.e.s et nettement plus âgé.e.s. Aujourd'hui, un quart des agent.e.s permanent.e.s non titulaires relève de la catégorie A. Le nombre de non-titulaires est d'autant plus élevé que l'on progresse dans la catégorie : 32 % des agent.e.s de catégorie A sont non titulaires, contre 26 % des agent.e.s de catégorie B et 23 % des agent.e.s de catégorie C.

Depuis de nombreuses années, la question de la précarité dans la FPT est une préoccupation

prioritaire de la CGT. Si notre objectif est bien de lutter pour diminuer la part des non titulaires dans la FPT en revendiquant que le statut de fonctionnaire titulaire reste la norme dans la fonction publique, nous restons attentifs à la situation de nos collègues les plus précaires, subissant l'incertitude du renouvellement de leurs contrats.

LA PRÉCARITÉ DU CDI, UNE RÉALITÉ À RAPPELER

Alors que la règle selon laquelle le statut est la règle, ce contrat d'exception est violé tous les jours et soulève bien des questions, notamment pour les catégories d'encadrement de la FPT : obtenir un CDI, est-ce mieux ? Sans doute, mais ce n'est pas la titularisation.

Les collectivités estiment bien souvent que les agents en CDI ne peuvent être considérés comme précaires, car ce type de contrat caractériserait, par définition, un emploi stable. Il faut mesurer la fragilité de ce «statut». Le CDI apporte certes des améliorations par rapport à la situation des contractuels, mais il n'offre pas de garantie d'emploi et de salaire. Si le poste disparaît, la personne peut être licenciée. Aussi, comme pour les autres non-titulaires, le principe de la carrière ne s'applique pas : pas de droit à l'avancement et à la revalorisation, non-accès à la NBI (complément de rémunération), pas de droit à la mobilité interne, ni externe, droits à la retraite moins favorables.

Par ailleurs, il est à noter que pour ces contractuels (CDI, CDD renouvelés) s'impose tous les trois ans l'obligation d'un entretien qui ouvre la possibilité de discuter de la revalorisation de la rémunération, qui, dans un contexte de baisse de dotations, peut se faire vers le bas. Enfin, le CDI dans la fonction publique fragilise la notion d'indépendance : être sous contrat n'implique pas la même responsabilité citoyenne qu'être fonctionnaire. Un.e agent.e en CDI peut être licencié.e abusivement pour « désobéissance » quand le fonctionnaire est protégé collectivement par les statuts et la Constitution. Ainsi, dénoncer des manquements à la déontologie ou être « lanceur.se.s d'alerte » n'aura pas les mêmes conséquences.

LE CONTRAT, UNE FACILITÉ DE GESTION POUR LES COLLECTIVITÉS

Les collectivités, souvent effrayées par un statut jugé — à tort — surprotecteur, préfèrent parfois faire appel à des non-titulaires là où des recrutements pérennes s'imposeraient, d'autant que d'un point de vue managérial la précarité de l'emploi des cadres est un moyen de pression.

Ainsi, bon nombre de Directeurs/trices généraux/ales des Services et Directeur.ice.s des Ressources humaines ont recours aux CDD et aujourd'hui CDI chez les cadres et cadres supérieurs. Ils souhaitent ainsi garder une certaine souplesse dans la gestion des ressources humaines. Pourtant, le statut laisse de réelles marges de manœuvre aux collectivités.

1^{ER} AXE DE LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ : RENFORCER LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE ET LE STATUT

L'UFICT CGT revendique

- Défense du principe de séparation de la carrière et de l'emploi, seul garant de l'indépendance.
- Garantie pour chaque fonctionnaire d'un déroulement sur au moins deux grades et une fin de carrière à l'échelon et à l'indice les plus élevés du grade supérieur à son recrutement,
- Intégration au grade et à l'échelon équivalent au niveau de rémunération initiale de l'agent.
- Développement de cadres de concours su-

La fonction publique est définie autour de grands principes (égalité, indépendance, responsabilité) et de valeurs (neutralité, impartialité) inscrits dans le statut général de la fonction publique. Ces valeurs garantissent un traitement identique de tous les administré.e.s. En fragilisant le statut, ce sont les valeurs d'égalité portées par notre République qui seront remises en cause. Ainsi, en alignant le statut de ces nouveaux contractuels sur le Code du travail, c'est-à-dire celui du privé, les agents ne sont plus liés au statut général qui garantit aux administré.e.s une égalité de traitement.

Le statut protège l'usager/ère, mais également l'employeur contre toute tentative de dérive. Le statut est différent du contrat. Le contrat lie un employeur et une personne, le statut lie le fonctionnaire avec la société. La relation qui s'établit entre l'agent et l'employeur territorial reste secondaire par rapport à la relation entre le fonctionnaire et la société.

LA CONTRAINTE FINANCIÈRE

Dans la territoriale, un bon nombre de catégories A éligibles à la titularisation refusent l'entrée dans les corps et cadres d'emplois statutaires au regard de perspectives de pertes de revenus. Effet de la négociation triennale, certain.e.s agent.e.s sont mieux rémunéré.e.s sous contrat, le traitement correspondant de l'emploi titulaire, contraint par la grille indiciaire, étant moins attractif. En effet, en cas de titularisation, les agent.e.s sont classé.e.s, en qualité de fonctionnaires stagiaires, à un échelon déterminé en prenant en compte une fraction de leur ancienneté de services en qualité d'agent.e.s non titulaires tout en ne leur assurant le maintien que d'une partie de leur rémunération antérieure sous contrat.

périeurs pour les métiers émergents (développement local, animation de territoire, politiques publiques d'aménagement, chargés de mission, etc.).

Plus que jamais, et sans attendre, la CGT portera ses exigences d'une fonction publique renforcée de tous les moyens nécessaires pour mener toujours mieux ses missions publiques pour la population et le progrès social.