

Pour l'égalité d'accès au service et à l'emploi publics refusons que la contractualisation devienne la norme des recrutements dans la Fonction publique !

La loi portant «transformation de la Fonction publique», dite loi Dussopt, va élargir considérablement les critères autorisant les employeurs publics à recourir aux contractuels sur des emplois permanents, sur des emplois fonctionnels de direction et par le contrat de projet. Le recours au contrat dans les ministères, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers était cadré et différentes lois, telle la loi Sauvadet de 2012, ont permis la réalisation de plans de titularisations et d'offrir plus de droits et de stabilité aux contractuels. Pour autant, les dérives des employeurs se sont multipliées ces dernières années et il y a toujours des inégalités de droit et salariales entre les contractuels et les fonctionnaires que la nouvelle loi ne règle pas.

Avec la loi Dussopt, il s'agit clairement de déroger au principe statutaire du recrutement par concours, qui était déjà bien malmené, en créant toute une batterie de recrutements contractuels avec au mieux une CDIisation mais quasiment sans aucun espoir d'intégrer un corps de fonctionnaire, et en instaurant sous certaines conditions la rupture conventionnelle et une indemnité de précarité !

C'est le recrutement sur profil, la précarité «statutaire», la mobilité contrainte, l'aggravation des inégalités salariales et de carrière, notamment entre les femmes et les hommes !

UN RECOURS ACCRU AUX CONTRACTUELS :

Déjà considérable dans la Fonction publique, la contractualisation est désormais possible :

- sur des emplois permanents de catégories A, B et C pour la Fonction publique d'État et la Fonction publique territoriale, « lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient », formule assez floue pour laisser des marges de manœuvre très larges aux employeurs ;
- pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité dans la Fonction publique hospitalière.

Dans la Fonction publique territoriale, certaines collectivités (communes de moins de 1000 habitants et regroupement de communes de moins de 15000) pourront ne plus recruter de fonctionnaires aggravant ainsi les pratiques déjà existantes de recrutement et de titularisation selon la couleur politique des exécutifs locaux ! La loi n'a d'ailleurs pas modifié le principe des « reçus-collés » pour lesquels le concours ne garantit pas l'obtention d'un poste !

Pire, la loi permet maintenant à toutes les collectivités de recruter des contractuels à temps incomplet sur des CDD inférieurs à 50%, ajoutant à la précarité statutaire, la précarité financière.

Dans la Fonction publique d'État, y compris dans les Établissements publics (sauf la recherche), c'est un élargissement significatif des cas de recours aux contractuels, notamment pour répondre à des profils particuliers ou pour voir rapidement des emplois vacants qui nécessitent une expertise et expérience professionnelles. Selon les cas, le recrutement se fera en CDD de 3 ans maximum et renouvelable dans la limite de 6 ans, ou directement en CDI. Cela ne concernera pas les emplois qui nécessitent une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire.

Dans la Fonction publique hospitalière, le recours au contrat sera possible pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (CCD pour une durée de 12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs) ou à un accroissement saisonnier d'activité (CDD pour une durée de 6 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs) sans préciser ce que recouvre ces deux notions, ce qui conduira à détourner le principe d'occupation d'emplois permanents par des fonctionnaires.





«L'OSCAR» DE LA PRÉCARITÉ ATTRIBUÉ AU CONTRAT DE PROJET :

Après quelques tergiversations entre les parlementaires, le contrat de projet, l'une des mesures phare de la loi, concernera bien tous les niveaux catégoriels (A, B et C) de la Fonction publique. Pour l'heure, nous ne percevons toujours pas à quels besoins ou projets, à quelles missions qui ne pourraient aujourd'hui être exercés par des fonctionnaires ce contrat répond.

Ce qui est certain, c'est qu'au terme du CDD, d'une durée minimale d'un an et maximale de 6 ans, ou à la fin du projet, c'est la porte pour les non fonctionnaires !

Et ce n'est qu'en cas de rupture anticipée du CDD, après l'expiration d'un délai d'un an, que l'agent pourra bénéficier d'une indemnité.



LE «PANTOUFLAGE» POUR DES EMPLOIS DE DIRECTION :

Le gouvernement escompte attirer à des postes élevés de l'administration des non fonctionnaires, salariés du privé ou anciens membres de cabinet. Après un examen de recrutement par la commission de déontologie, ils seront formés à l'organisation et au fonctionnement de l'administration comme aux principes du service public. Ces postes ne donneront l'accès ni à la titularisation, ni à la CDIisation, mais leur rémunération pourrait être négociée au-delà des grilles indiciaires des corps de fonctionnaires !

Selon les chiffres de l'étude d'impact faite par le gouvernement, ces emplois (précisés dans la loi pour la FPT et la FPH et par décret pour la FPE) pourraient être en majorité occupés par des contractuels. Par cette mesure, les débouchés de carrière des fonctionnaires en poste qui connaissent déjà les missions de service public et l'organisation des services sont anéantis, pantouflage oblige.

UNE INDEMNITÉ QUI NE RÈGLE EN RIEN LA PRÉCARITÉ !

La loi prévoit une indemnité de fin de contrat mais en limitant fortement son attribution. Les contractuels ne pourront en bénéficier, pour les contrats conclus à compter de 2021, que lorsque :

- ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an ;
- et que la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond (non encore fixé mais certains éléments communiqués par le gouvernement parlent de deux SMIC).

Pour la CGT, le recours abusif aux contrats va conduire à ce que les missions ne soient plus assurées selon les principes d'égalité, de neutralité, de responsabilité et de continuité. C'est aussi le contournement du Statut général des fonctionnaires au détriment de la qualité du service public rendu aux citoyens et citoyennes.

LA CGT REVENDIQUE NOTAMMENT :

- L'égalité d'accès aux emplois publics par le concours ;
- L'arrêt de toutes discriminations faites aux femmes ;
- La résorption de la précarité et un vaste plan de titularisation ;
- Le renforcement du Statut général des fonctionnaires garantissant aux usagers un service public neutre et exemplaire.

Avec les personnels, l'ensemble du monde du travail, les citoyennes et citoyens, la CGT Fonction publique poursuit le combat contre cette loi régressive.

D'ORES ET DÉJÀ,
LA CGT APPELLE À FAIRE
DU 24 SEPTEMBRE
UNE PUISSANTE JOURNÉE
D'ACTION INTERPROFES-
SIONNELLE !