



GT Non titulaires

Application de la directive européenne de 99
sur les contrats précaires
et loi du 26 juillet 2005
(10 mai 2006)

La traduction en droit français de la directive européenne sur la précarité attendait depuis 99. Une loi du 26 juillet 2005 a enfin vu aboutir ce projet dont le moins qu'on puisse dire c'est qu'il n'a pas été une priorité pour le législateur français. Depuis l'été dernier, on nous faisait patienter sur la mise en œuvre qui devait attendre des éléments d'appréciation de la Fonction Publique. C'est chose faite et malheureusement, c'est plutôt décevant pour les agents, parmi les contractuels, qui attendent un passage en CDI pour sortir de la précarité. En effet, la requalification automatique des CDD en CDI se fait à minima selon des critères suivants : + de 50 ans, 6 ans d'ancienneté au cours des 8 dernières années, être en fonction et occuper un emploi relevant de l'article 4 ou du 1^{er} alinéa du 6 de la loi du 11 janvier 1984). Pour les autres (- de 50 ans ou moins de 6 ans de services), ce sont aux ministères d'apprécier si oui ou non ils requalifient. La norme devient un maximum de 6 ans en CDD. Après, l'administration doit décider de garder l'agent en CDI ou de ne pas renouveler le contrat.

Au MINEFI, le ton a été donné depuis quelques temps déjà : la requalification en CDI est à l'appréciation des directions employeuses. Aucune assurance globale sur les renouvellements. Sur ce point, rien de nouveau dans ce GT dont on cherche vainement la légitimité ministérielle, sauf dans l'application sage des orientations de la FP dont certaines sont pour le moins contestables ou portent en germes de futures dérives :

- Le maximum de 6 ans de CDD non renouvelable n'est pas acceptable en l'état sauf contrat de missions, car s'il met fin à certaines situations d'abus qui voyaient des CDD reconduits sans interruption pendant des lustres, il officialise et instaure un contrat précaire de 6 ans ! Après s'être battus contre la période d'essai de 2 ans du CPE, il faudrait accepter dans la FP, un CDD de 6 ans !
- Le principe de l'employeur unique ne tient pas compte des restructurations et des changements statutaires de certains services (en EPA, SCN, agences diverses, voire associations...)
- Le principe de fonction identique dans les contrats successifs peut évidemment être détourné

Seule avancée, la proposition de socle minimal d'augmentation triannuelle avec entretien : 2,5% donc tous les 3 ans avec une possibilité de pousser et de moduler jusqu'à 5% selon la manière de servir. L'orientation en avait été donnée lors du protocole Jacob en début d'année.

Cette position très en retrait de la part du Ministère n'est pas acceptable en l'état. Cela augure mal des promesses faites en matière de GPEEC et des ambitions affichées par la création d'un secrétariat général. Nous sommes en droit d'espérer plus de bornage envers les directions et plus d'initiatives et de propositions en direction de la Fonction Publique.

Contacts :

- Dominique Marchand : 02 31 45 74 99 ou 06 19 90 37 98
- Françoise Cornier : 01 53 44 91 55
- Gilles Fernex : 01 49 58 31 41 (ANFR et Trésorier)
- Marie-Thérèse Deleplace : 01 58 64 81 47
- Annie Lacaze : 01 53 44 20 64

Nous attendons pour le moins le signe d'un cadrage ministériel fort sur 3 points :

- La **résorption** avec le principe du passage en CDI au plus tôt dès lors qu'il s'agit d'emplois pérennes et non de missions temporaires bien sûr et de fonctions ne pouvant être remplies par des fonctionnaires titulaires (absence de corps par exemple). On n'a pas besoin d'attendre 2X3 ans, 6 ans en tout pour apprécier la pérennité de la fonction ou la valeur de l'agent
- La **non reconstitution de la précarité** ; même si le DPMA s'est engagé à un suivi des recrutements et à fournir un bilan plus détaillé aux OS, cela n'est pas suffisant pour éviter les dérives et de nouveaux recrutements anarchiques (16% de précaires dans la FP : c'est plus que dans le privé !). Nous demandons dans le cadre de la GPEEC et grâce au suivi fin assuré par la LOLF, une information prospective des OS dans les CTP des directions et au CTPM avant les recrutements et une justification de tout recrutement contractuel (sur quel article, pour quelles missions...) = 238 CDD ont été recrutés en administration générale depuis 3 ans, c'est à dire après la loi sapin !
- **L'organisation de la carrière des contractuels** ; 2 points positifs : on ne touche pas aux quasi statuts de 71 et de 75 et aux grilles de carrière qui pourraient exister, un socle minimal d'augmentation de 2,5% est prévu pour les autres tous les 3 ans. Par contre, les droits et protections des contractuels de droit public doivent progresser : ils doivent pouvoir faire appel en cas de non reconduction de contrat et en obtenir les motifs, porter un recours sur leur évaluation devant la CCP...il faut mettre fin à un état de fait qui voit le contractuel de droit privé mieux protégé (prud'hommes) que celui de droit public.

Nous avons également demandé expressément qu'un point soit fait dans le prochain GT sur les contractuels informaticiens, sur les contractuels dans les organismes sous tutelle (EPA ou autres) et sur les titulaires détachés sur des emplois contractuels. Par ailleurs, il a été demandé un bilan plus complet notamment en ce qui concerne les missions remplies par les contractuels et des éclaircissements sur le recrutement des 238 CDD de centrale.

La FDSU tient à rappeler qu'en tout état de cause, elle considère que les missions de service public doivent être assurées par des fonctionnaires titulaires, seul gage de la neutralité et de l'égalité de traitement que les citoyens sont en droit d'attendre. En conséquence, elle défend en priorité la titularisation des contractuels en place sur des fonctions pérennes. La requalification en CDI n'intervient que lorsque toute autre solution de titularisation est épuisée mais elle est indispensable aux agents ainsi préservés de la précarité. Ceux-ci doivent légitimement bénéficier de carrières décentes et évolutives comme de l'accès aux concours internes. A l'inverse, la FDSU considère que tout doit être mis en œuvre pour tarir les sources de reconstitution de CDD dans la Fonction Publique et qu'en aucun cas, le recrutement de contractuel ne peut être considéré comme une voie d'accès à la FP hormis les cas de recrutements spécifiques à vocation sociale comme le recrutement de handicapés, ou constituer une sorte de FP bis. A cette fin, la FDSU compte saisir le secrétaire général de cette problématique afin d'obtenir une implication véritable du MINEFI contre l'emploi précaire.

Contacts :

- Dominique Marchand : 02 31 45 74 99 ou 06 19 90 37 98
- Françoise Cornier : 01 53 44 91 55
- Gilles Fernez : 01 49 58 31 41 (ANFR et Trésorier)
- Marie-Thérèse Deleplace : 01 58 64 81 47
- Annie Lacaze : 01 53 44 20 64