

Négociations sur la situation des non titulaires

Commentaires du SNESUP FSU

Le « 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 » a été signé le 31 mars 2011 par les organisations syndicales à l'exception de la FSU et de Solidaires. Il constituera la trame du futur projet de loi sur les contractuels de la fonction publique qui sera déposé rapidement, pour un vote probablement à l'automne 2011.

Le SNESUP approuve sans réserve la non-signature par la FSU du protocole. Les commentaires qui suivent permettront à chacun de prendre connaissance des mesures prévues et des raisons de notre refus.

Ce protocole est organisé en trois axes :

- 1. Mesures ponctuelles s'adressant aux contractuels en fonction actuellement (le « stock »)**
- 2. Mesures pour mieux définir le recours au contrat, présentées comme visant à réduire l'arrivée de nouveaux contractuels (le « flux »)**
- 3. Mesures d'amélioration des conditions d'emploi des contractuels**

Les formulations variant légèrement selon les trois fonctions publiques, nous donnons ci-dessous celles qui concernent la fonction publique de l'Etat.

1er axe : dispositif de titularisation et mesure ponctuelle de CDI-sation

Dispositif de titularisation

Ce plan dure 4 ans pendant lesquels « des voies d'accès professionnalisées à l'emploi titulaire seront spécialement ouvertes » : concours professionnalisés ou examens professionnels spécifiques.

Sont éligibles les agents qui à la publication de la loi sont en CDI, ou le deviennent grâce à la mesure ponctuelle de CDI-sation (voir ci-dessous), ou sont en CDD et à la date du concours justifieront de 4 ans de service sur une période de 6 ans, dont 2 ans effectués avant la signature du protocole.

Dispositif anti-« dégraissage » : dans le dernier cas, il n'est pas nécessaire d'être en fonction à la date de publication, il suffit d'avoir été en fonction entre le 1^{er} janvier 2011 et la date de signature du protocole.

Nos commentaires

- Ce dispositif accompagné (2^e axe) d'une « fermeture du robinet » pour ne pas renouveler le « stock » de précaires, devait conduire à une résorption de la précarité.
- Beaucoup de collègues n'en bénéficieront pas : Cette mesure est inapplicable s'il n'existe pas de corps correspondant à l'activité exercée. Par exemple dans le supérieur quel corps peut accueillir les enseignants contractuels de FLE ?
- L'éligibilité au dispositif est difficile à établir en particulier dans le supérieur : probablement très peu de collègues seront concernés, en particulier à cause de la condition de même employeur.
- Aucun engagement chiffré. Le ministère s'est contenté de préciser « *Le nombre des emplois offerts doit tenir compte du nombre des agents susceptibles de se présenter au dispositif* ».
- Le chiffre avancé de 40 à 50 000 est très insuffisant. Il doit être rapporté au chiffre de 870 000 contractuels reconnu par le ministère dans la fonction publique.
- La responsabilité est reportée sur « les employeurs publics » : dans le sup l'autonomie fait craindre une défausse du ministère
- Dans nos universités, la plupart des contractuels dépendent de ressources propres. La possibilité de mobiliser un emploi pour une titularisation est très hypothétique.
- Alors que les RCE permettaient déjà aux établissements du sup de stabiliser en CDI les enseignants non titulaires, l'absence de recours à cette possibilité permet de douter de leur volonté de résorber la précarité.

Mesure ponctuelle de CDIisation

Titularisation automatique des collègues en CDD à la date de publication de la loi, ayant assuré des fonctions correspondant à un besoin permanent depuis 6 ans éventuellement discontinus sur une période de référence de 8 ans auprès du même département ministériel ou même établissement public.

Les agents ayant changé d'employeur à la suite d'une réorganisation administrative, et ceux ayant assuré le même emploi permanent en étant rémunérés par des employeurs successifs conservent l'ancienneté acquise auprès de l'employeur précédent.

Pour les agents ayant plus de 55 ans, la durée de service nécessaire est abaissée à 3 ans sur une période de référence de 4 ans.

Nos commentaires

- Sont pronostiquées 100 000 CDIisations. Mais ce ne sont pas des titularisations : ce n'est pas une résorption de précarité.
- Ce chiffre ne s'ajoute pas aux 50000 pronostiqués pour la titularisation car celle-ci concerne au premier chef les collègues en CDI ou CDIés.
- Maintien de la condition d'emploi permanent et d'employeur unique même s'il y a un assouplissement de cette dernière condition.
- La limite des 6 ans est tout simplement inacceptable pour les contractuels. On est bien loin des règles imposées au secteur privé.
- Dans le sup il est à craindre que les vacataires dont on exige un employeur principal soient majoritairement exclus de ce dispositif. Surtout ceux qui ont été fortement incités à se déclarer auto entrepreneur ou à déclarer un employeur principal « fictif »

2ème axe : Prévention de la précarité : encadrement des cas de recours au contrat

Ce deuxième axe aurait dû viser à la diminution des cas de recours au contrat pour ne pas reconstituer au fur et à mesure le nombre de non titulaires, censé avoir été diminué par les mesures de l'axe 1. Nous allons voir qu'il n'en est rien, au contraire. Outre une clarification du cadre juridique et un rappel des règles aux établissements par voie de circulaire, les points saillants sont :

Réexamen des cas de recours au contrat pour pourvoir des emplois permanents

Hormis les cas où le recours au contrat était justifié par le fait qu'il n'existait pas de corps correspondant, était jusqu'ici possible un recours exceptionnel au contrat pour des emplois permanents appliqué en catégorie A « lorsque la nature des fonctions le justifie ». Le projet initial prévoyait d'étendre cette dérogation aux catégories B et C.

Finalement ceci ne figurera pas dans le projet de loi.

MAIS un travail sera mené avec les OS sur les motifs de recrutement en catégorie B (en expliquant qu'elle est sur représentée chez les contractuels).

Nos commentaires

- Les organisations étaient unanimes contre ce projet revenant à augmenter les cas de recours au contrat.
- Il est retiré.
- Mais le ministère persiste : s'il abandonne complètement pour cat C, il veut une « réflexion » pour cat B. Cet acharnement ne présage rien de bon.

Vacance d'emploi, remplacement

Encadrement destiné à éviter le renouvellement sans fin d'emplois de courte durée : Possibilité de renouvellement pour un an maximum dans des conditions strictement encadrées.

Par ailleurs tout renouvellement ou conclusion d'un nouveau contrat avec un autre agent devra être justifié par l'employeur par le caractère infructueux du recrutement d'un agent titulaire.

Autres besoins temporaires

Remplacement des expressions « besoin saisonnier » et « besoin occasionnel » par « accroissement saisonnier (resp. temporaire) d'activité ».

Les durées sont unifiées dans les trois FP et portées à 6 mois sur 12 mois de référence pour « saisonnier », et 12 mois sur 18 mois de référence pour « temporaire », avec renouvellement 1 seule fois.

Pour la FPE ces durées remplacent respectivement 6 mois, et 10 mois sur 12 renouvelables sans restriction.

Nos commentaires

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">Le ministère a présenté ce changement de vocabulaire comme fondamental. En fait il n'y | a pas de clarification du tout, en particulier sur les emplois saisonniers. |
|--|---|

Création abandonnée d'un contrat de projet

Dans le projet initial était proposé un contrat d'un type nouveau, devant durer pendant la durée d'un projet bien déterminé. Selon l'achèvement du projet, le contrat prendrait fin à ce moment-là.

Cette création figurera pas dans le projet de loi. De plus l'expérimentation sous forme du contrat d'activité (INRAP) sera abrogée, le recours à ce contrat étant suspendu à la signature du protocole ; l'INRAP est dotée de 150 ETP supplémentaires.

MAIS réexamen des dérogations à la règle de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires pour étudier si elles sont adaptées aux cinq champs suivants : **enseignement supérieur**, recherche, formation professionnelle, projets informatiques ou fouilles archéologiques.

Nos commentaires

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">Le retrait de ce point était exigé unanimement par les organisations, ainsi que la suppression de l'expérimentation de l'INRAP.Attention au « réexamen » : les cinq champs cités ci-contre étaient ceux pour lesquels avait été demandée la création du contrat de projet. | <ul style="list-style-type: none">L'obstination du ministère (qui n'a retiré ce contrat que dans la dernière version et l'a remplacée par ce réexamen) est inquiétante, et le SUP est particulièrement concerné. Un refus ferme et définitif doit être signifié. |
|---|---|

Contrôle et dialogue social

Est prévu l'envoi d'une circulaire aux trois versant de la fonction publique.

Outre un travail statistique, sera mobilisée une pluralité de dispositifs : contrôle de légalité, contrôle financier, organismes paritaires, renforcement des bilans sociaux.

Enfin un bilan des expérimentations des registres d'entrée et de sortie afin de convenir d'une mise en œuvre de ces registres.

Clarification de l'accès au CDI

La procédure de CDIisation de la loi de 2005 est maintenue, avec des assouplissements concernant la continuité de l'emploi, ainsi que l'unicité de l'employeur.

Ainsi le fait de changer d'emploi permanent auprès du même employeur (département ministériel ou établissement public) ne fait pas perdre la perspective de CDIisation.

Les interruptions de contrats inférieures à trois mois par an ne pourront plus être invoquées pour refuser la CDIisation.

Par ailleurs un recrutement direct en CDI sera expérimenté pour le recrutement dans la FPE de contractuels « lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes ».

Nos commentaires

- La possibilité d'interruption de 3 mois est certes un progrès mais n'atteint pas les préconisations européennes. Il suffit aux employeurs de faire des CDD avec interruption supérieure à 3 mois.
- Le CDI direct peut trouver des applications diverses dans le supérieur, complétant la loi LRU qui jouait un rôle de précurseur. L'effet d'amplification de l'emploi non titulaire est loin d'être négligeable.

3ème axe : améliorer les droits individuels et collectifs des contractuels

Carrière, rémunération

Prise en compte de critères pour la rémunération, qui reposeraient sur la qualification requise pour le poste, la nature des fonctions exercées, l'ancienneté et la manière de servir ou la performance des agents.

Entretien professionnel dans les mêmes conditions que les titulaires exerçant des fonctions comparables ; il devra « notamment permettre d'échanger sur les besoins de formation ».

Elaboration d'une doctrine de fixation et d'évolution : règles d'évolution périodique.

« Attention particulière à l'évolution de la rémunération des agents recrutés pour des besoins saisonniers. »

Nos commentaires

- La plupart des contractuels sont sous payés, avec de fortes inégalités et une absence de progression. Alors qu'il y a urgence à y porter remède, rien n'est proposé en matière de rémunération, à part la transposition aux non titulaires du salaire à la tête du client instauré pour les titulaires !
- Quand on sait qu'en plus, à rémunération égale, les charges à payer sont 20% inférieures que pour l'emploi d'un fonctionnaire, on voit mal comment les établissements vont renoncer à faire des économies sur le dos des non titulaires.
- En matière de carrière, le SNESUP demande une grille nationale alignée sur celle des titulaires. Actuellement en l'absence de grille les inégalités sont énormes et certains collègues ne bénéficient d'aucune perspective de carrière. Les propos flous du textes ne sont pas de nature à y remédier.

Droits sociaux, indemnisation du chômage

Est réaffirmé que les agents non titulaires ont droit aux prestations d'action sociale et protection sociale complémentaire dans les mêmes conditions que les fonctionnaires. Une mission en 2011 fera un état des lieux, en particulier sur la situation des agents affectés dans les EPA.

Sera *étudiée* une convention de gestion avec Pôle Emploi (Etat) afin d'améliorer l'indemnisation. Validation des périodes de chômage à l'IRCANTEC que l'employeur soit auto assureur ou non.

La validation des périodes de chômage à l'IRCANTEC que l'employeur soit auto assureur ou non sera étudiée.

Une mission sera diligentée sur l'indemnité de fin de contrat.

Nos commentaires

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Avalanche de missions et d'études, mais aucune mesure véritablement annoncée.• La convention avec Pôle Emploi est urgente. Le terme « étudiée » signifie le renvoi de cette convention à une date indéterminée et des | <ul style="list-style-type: none">• situations toujours plus difficiles pour les agents.• L'indemnité de fin de contrat est imposée dans le privé mais pas dans le public !!!!! |
|--|--|

Représentation des agents contractuels

Un bilan sera fait des CCP après 3 ans d'existence.

Dans le cadre de la concertation sur les droits syndicaux issue des accords de Bercy examen des moyens de conforter les droits et moyens syndicaux dans le cadre de la concertation.

Nos commentaires

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Sans réel pouvoir ni réel rôle à jouer, le bilan risque d'être ridicule. Un renforcement des CCP est à exiger.• Le ministère, qui sur ce point comme les précédents a égrené un chapelet de mesures sans réelle portée, s'est dans le même temps montré sourd à nos interventions sur les | <p>services inégaux et démesurés imposés aux enseignants non titulaires et la nécessité de réglementation. Avec des services à 600 H/TD, quel contractuel va consacrer du temps à l'engagement syndical ?</p> |
|--|---|

Commentaire général

Sur l'ensemble il apparaît clairement que seul le 1^{er} axe est le vrai sujet de ce protocole d'accord. Sont négligés, flous et inconsistants le 2^e axe, résultant en l'absence de lutte contre la reconstitution du flux de non titulaires, et le 3^e axe, montrant le peu d'attention du gouvernement à la situation vécue par les non titulaires.

Le ministère avait donc en tête un simple plan de titularisation, tout aussi insuffisant que ses prédécesseurs. La seule originalité réside aujourd'hui dans la mesure de CDIsation qui dédouane le ministère en gonflant le chiffre des personnels « traités ».

Les très faibles résultats attendus de ce plan qui titularisera, aux dires de l'administration, à peine 5% des contractuels, comme le refus dans le deuxième axe de s'attaquer vraiment à la montée de l'emploi non titulaire sont conformes aux menées de la RGPP visant à la mise en extinction progressive de la fonction publique. L'enseignement supérieur et la recherche, particulièrement touchés par l'explosion de la précarité, sont particulièrement peu visés par le plan de titularisation.

Une forte mobilisation des précaires et des titulaires doit répondre à ces attaques, imposer un véritable plan de résorption de la précarité et la création des milliers de postes nécessaires pour rétablir un service public d'enseignement supérieur reposant sur l'emploi de fonctionnaires.