

Contractuel...

Longtemps définis en opposition aux « titulaires » comme étant des « non-titulaires » avec une dimension péjorative, l'augmentation significative au fur et à mesure des années de ces derniers est à l'origine de ce que certains considèrent comme l'émergence d'un nouveau statut dans la fonction publique, celui de « contractuel ». Le décret du 09 décembre 2015 (1) met en avant les dispositions relatives à ces agents en apportant toute une série de modifications avec un objectif qui serait celui de leur conférer une reconnaissance. Au-delà de ce que les medias aiment à appeler une « révolution sémantique », il est en effet davantage intéressant de regarder derrière le terme et de se pencher sur ce qu'induit la naissance de ce décret plutôt que sur le mot qui vient désormais désigner ces agents.

En instaurant un entretien professionnel au-delà d'un an de service, en imposant des mentions obligatoires au contrat, en mettant en cohérence les règles de calcul de l'ancienneté pour certains droits (*congés, formation, rémunération, accès aux concours internes, versement de l'indemnité de licenciement*) ou bien encore en précisant les conditions de renouvellement des contrats, les employeurs publics viennent démontrer leur volonté d'installer et de développer le recrutement d'agents sur ce statut que nous ne pouvons pourtant considérer autrement que précaire. Car, si en devenant une catégorie d'agents à part entière, en coexistant avec les fonctionnaires mais en restant assujettis aux seules règles de leur contrat déterminé librement par l'employeur public, les contractuels restent ceux qui, soumis aux mêmes devoirs que leurs collègues titulaires, n'en ont pour autant jamais les mêmes droits.



...un statut ?

Là où certains voient donc une évolution, le syndicat FSU dénonce l'apparition d'un cadre légal venant légitimer une précarité mais également mettre en évidence la volonté des gouvernements successifs à instaurer une flexibilité dans l'emploi public en venant remettre en cause le statut des fonctionnaires plutôt que de venir stabiliser l'emploi des contractuels en les titularisant.

La loi Sauvadet du 12 mars 2012 (2) est une illustration partielle de ce phénomène puisque si l'ambition de départ était présentée comme devant venir « déprécariser » les contractuels en les titularisant, l'arrêt de son dispositif au 13 mars dernier laisse un goût amer au vu des chiffres. En effet, selon le seul et unique bilan du gouvernement rendu public en juillet 2015, sur un total alors de 450000 contractuels dont 42800 éligibles, seulement 19000 titularisations avaient été effectuées.

Une autre illustration, qui pourrait sembler anecdotique mais qui est très symbolique, est le pourcentage de 38% d'agents contractuels qui occupent un temps non complet

contre 16% pour les fonctionnaires. Ce qui vient représenter pour certains l'objectif de souplesse de la formule d'embauche, met surtout en exergue la précarité des agents contractuels.

Le 23 janvier dernier, 8 organisations syndicales représentatives de la fonction publique - dont la FSU - ont adressé un courrier commun au Ministre de l'Action et des comptes publics, Monsieur Gérald Darmanin, pour alerter de nouveau sur la situation des nombreux contractuels. Si un nouveau plan de titularisation est demandé, le comité de suivi de la loi Sauvadet qui a eu lieu le 6 avril ne semble ouvrir un dialogue en ce sens et on ne peut que craindre dans les années qui viennent de voir s'accroître une politique d'austérité qui, sous couvert d'économiser les dépenses publiques, continuera à favoriser les embauches précaires.

.../...

CHIFFRES-CLÉS

- 356800 contractuels dans la FPT, soit 18,7% des effectifs de la territoriale.
- 247700 relèvent de la catégorie C, dont 70% de femmes.
- 66,1% des arrivées sur des emplois permanents dans la FPT concernent des contractuels.
- 35% de CDI, 65% de CDD.

Sources: BIS de la DGCL (décembre 2017), données sociales de 2015 publiées par la FNCDG et l'ANCDG, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (éd.2017)

(1) <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2015/12/29/RDFB1515505D/JO/texte>
 (2) <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/8/11/ARCB1615377D/JO/texte>

Au sein de notre collectivité on peut compter près de 26% d'agents contractuels. En miroir avec les chiffres des statistiques que l'on retrouve au niveau national, une majorité est composée de femmes et rattachée à la catégorie C (850 dont 701 Assistantes familiales). On peut également noter que les contractuels sur des postes de catégorie A sont en majorité en CDI (48 CDI pour 20 CDD et 6 postes de collaborateurs) alors qu'en B et C on retrouve très majoritairement des contrats liés à « l'accroissement temporaire d'activité », « le remplacement » ou « le besoin occasionnel ».

Ces chiffres propres au conseil départemental de l'Hérault viennent une nouvelle fois mettre en exergue la fragilité des plus précaires car s'il demeure vrai que le contrat représente nationalement 66,1% des arrivées sur emploi permanent dans la fonction publique, les 68% de contrats inférieurs à un an laissent peu d'espoir de pérennisation de l'emploi pour tous ceux qui occupent notamment des postes de renfort et de remplacement.

Pour ceux d'entre vous qui auraient néanmoins plus de trois années d'activité (en CDD ou CDI), il est à noter que votre rémunération doit faire l'objet d'une réévaluation à chacune de ces périodicités. Mise en place dans le cadre du décret du 8 novembre 2014, ce texte de loi destiné au départ aux contractuels de l'Etat a pu être étendu à ceux de la territoriale par la loi « Déontologie » promulguée en avril 2016 et offre enfin aux agents en poste depuis parfois de nombreuses années une évolution de salaire possible.

De même, on peut noter que si le statut des contractuels et des titulaires est très différencié, pour autant le premier aura les mêmes obligations que le second mais également un certain nombre de droits identiques.

Des obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité et de probité au devoir d'obéissance hiérarchique en passant par le devoir d'information du public ou bien encore le respect du secret professionnel, on retrouvera au travers de ces différentes obligations les valeurs qui font la fonction publique et impose à chaque agent qui l'a construit de la représenter.

A l'instar, l'agent contractuel bénéficiera également de la liberté d'opinion, du droit à la protection contre le harcèlement, du droit de grève et de formation mais aussi du droit à la protection des lanceurs d'alerte et à l'exercice d'une activité syndicale et depuis peu de la protection fonctionnelle.



Ces droits et obligations, non exhaustives, nous démontrent à quel point, malgré la précarité de leur statut, les contractuels de notre collectivité se retrouvent à faire partie intégrante de la construction du quotidien professionnel que nous partageons tous.

Face à l'augmentation de leur embauche et à la proportion des agents se retrouvant en poste sur ce statut, le décret du 23 décembre 2016 est venu préciser, entre autres, les règles de composition et de fonctionnement des Commissions Consultatives Paritaires (dites CCP) créées dans le cadre de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et obligations des fonctionnaires.

Première instance paritaire de dialogue social et de représentation des agents contractuels, une commission existera pour chacune des catégories hiérarchiques (A, B et C). Saisies pour avis sur les dossiers intéressant les situations individuelles, ces CCP seront obligatoirement consultées pour les demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel, le refus d'un temps partiel sur autorisation, un second refus de même formation, certaines sanctions disciplinaires, le licenciement, le refus opposé à une demande de télé-travail mais aussi le non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

Composées en nombre égal de représentants de l'administration et du personnel, cette commission vient marquer un véritable tournant dans la

reconnaissance de cette proportion importante d'agents qui jusqu'alors étaient toujours relayés au second plan de la collectivité.

« Les mesures que nous demandons sont une juste reconnaissance de notre travail, de notre expérience et contribueraient au développement des missions et services publics. La FSU et ses syndicats réaffirment que les agents de la fonction publique ont tous droit à un statut de droit public, à une rémunération et à des conditions de travail dignes : c'est également une garantie de qualité pour les services publics. »

Ces commissions qui n'entreront en vigueur qu'après les prochaines élections professionnelles le 6 décembre 2018 ne pourront être constituées que de représentants du personnel issus du corps des contractuels. En l'absence de volontaires, l'administration devra tirer au sort ceux qui d'entre vous viendront représenter leurs pairs sur des temps professionnels parfois compliqués, douloureux mais également enrichissants humainement, professionnellement. En effet siéger dans les instances de la collectivité permet de mieux appréhender les contours et fonctionnements, offre des temps d'échange et de dialogue avec l'administration et la reconnaissance de tous.

Vous pourriez être intéressés pour devenir représentants du personnel et vous vous reconnaissez dans les valeurs du syndicat FSU, n'hésitez pas à nous contacter. Il semble en effet pertinent de présenter aux élections professionnelles une liste d'agents contractuels souhaitant exercer ce mandat, de leur proposer de les accompagner et de les soutenir dans cette nouvelle expérience car plus que jamais notre syndicat est engagé au quotidien pour l'ensemble de la collectivité. Un agent contractuel a le droit d'être syndiqué, la création de ces commissions le symbolise. ■

Oui, vous pouvez y prétendre !

En fonction de la durée de votre contrat vous pouvez tout comme les titulaires en poste prétendre à certaines aides : CESU, chèques vacances mais aussi des prestations liées aux enfants telles qu'une participation au centre de loisir ou bien encore à un séjour linguistique. Nous vous conseillons de prendre attache auprès du Service d'Action Sociale pour le Personnel -SASP- qui a toujours su se montrer accueillant et aidant envers tous les salariés et pourra vous préciser les conditions de délivrance de ces différentes aides, qui au quotidien, peuvent venir majorer votre pouvoir d'achat. ■



Contractuels : l'abus de pouvoir de la collectivité

Des arrêtés défavorables aux contractuels

Depuis plusieurs années nous nous indignons que les arrêtés des contractuels les rendent « esclaves » de leur rapport à la collectivité. En effet, il y figure que « le présent arrêté tient lieu de notification de fin de fonction à l'issue de la période indiquée pour ce recrutement. Le présent contrat ne

sera pas renouvelé à l'échéance sauf décision expresse contraire », ce qui rend de toute évidence le contractuel vulnérable. En clair si le contractuel veut se défaire de son contrat avec le conseil départemental aux dates de fin d'arrêté il faut qu'il le signale dans les délais légaux (1), la collectivité considérant que dès la production de l'arrêté le préavis est donné... Par conséquent, si le contractuel considère que le conseil départemental lui indique sa fin de fonction au terme de l'arrêté comme indiqué initialement il sera considéré comme démissionnaire s'il refuse une nouvelle proposition, y compris lorsque celle-ci n'est pas faite dans les délais légaux..En clair le conseil départemental gagne toujours...

Contractuels, reprenez le pouvoir !

Pour chaque arrêté et en période de préavis : travaillez une heure de moins ! : A la page 72 du règlement des absences vous trouverez un thème spécifique aux contractuels : « les heures de recherche d'emploi ». En clair lorsque vous êtes contractuels vous avez droit à une heure par jour pour « effectuer des recherches d'emploi pendant [votre] activité ». Ces heures sont ouvertes aux « agents stagiaires et contractuels durant la période de préavis après démission ou licenciement ou fin de contrat ». En clair chaque contractuel qui se retrouve dans la période de préavis imposé par l'employeur dans l'arrêté initial (1) peut sur simple déclaration informer sa hiérarchie qu'il fera une heure de travail quotidien de moins pour rechercher un emploi...

Contestez l'abus de pouvoir de la collectivité sur votre statut précaire : L'article 38-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale prévoit que « lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables. ».

En clair il n'y a aucune raison pour que la collectivité vous considère comme démissionnaire si elle ne vous a pas proposé de nouveau contrat dans les délais légaux. Certes, vous êtes précaires mais vous avez le droit d'organiser votre vie selon vos nécessités personnelles et familiales ! ■

(1) Un agent contractuel doit un préavis de 8 jours pour 6 mois de service, 1 mois entre 6 mois et 2 ans de service et 2 mois au-delà de 2 ans de service.