

Spécial Contractuels

Le recours aux contractuels, malgré une succession de plans censés sortir de la précarité ces collègues, n'a fait que croître au fil des années. Ils représentent aujourd'hui 17% des effectifs dans la Fonction publique, soit 940 000 agents, chiffre qui ne cesse de progresser depuis dix ans...

Cette politique de précarisation généralisée est renforcée aujourd'hui par les annonces du gouvernement de « recruter sous contrat là où les responsables locaux le jugeront nécessaires », tout en mettant en place la convergence des contrats de droit public et de droit privé.

Le président de la république l'avait annoncé : il faut développer le recrutement sous contrat dans les fonctions non régaliennes. C'est la mise en place d'un quasi-statut de « contractuel de la Fonction publique ». C'est la remise en cause de l'article 3 du statut général qui affirme que tout emploi permanent doit être occupé par des fonctionnaires.

Pour FO, c'est l'avènement d'une Fonction publique fondée sur le contrat contre une Fonction publique statutaire de carrière. C'est la mise en place d'une individualisation des salaires et des carrières au détriment des garanties collectives.

La « CDI-sation » des agents en CDD (loi Sauvadet de 2012) et l'émergence d'un quasi-statut des agents contractuels marquent un tournant.

Pour FO, une seule revendication :
Fonctionnaires, le statut à défendre !
Contractuels, le statut à gagner !



Les différents visages de la précarité

Outre les personnels enseignants et non enseignants sous contrat de droit public, CDD ou CDI, les recrutements sous diverses appellations, avec des droits et des salaires différents se multiplient dans l'Education nationale : Apprentis, contrats aidés (CAE, CUI), AVS et AESH, AED, Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État), contrats de Service Civique.

Les tentatives de contourner le recrutement sous statut se place dans une volonté de faire baisser la valeur du coût du travail par le biais de personnels précaires, main d'œuvre bon marché, plus malléables, corvéables, car non protégés par un statut.

Missions, salaires, garanties, les personnels contractuels de droit public ou privé ne sont que des variables d'ajustement budgétaires dans le cadre de la gestion de la masse salariale. Leur recrutement, en lieu et place de recrutements sous statut pour remplacer les postes supprimés ou pourvoir les postes vacants se place dans le cadre d'une politique d'austérité et de volonté de contractualisation de la Fonction publique.

A l'Education nationale

Tout à sa politique de déréglementation, le ministère multiplie les recrutements de contractuels : enseignants, administratifs, personnels médico-sociaux, aucun corps n'est épargné.

Entre 2012 et 2016, le nombre de précaires est passé de 25 104 à 31 067... alors que le protocole Sauvadet, censé en réduire le nombre était mis en application.

30% de professeurs de lycée professionnel sont des non titulaires ; dans l'enseignement général, dans le 1^{er} degré, le nombre de contractuels explose du fait des politiques de déréglementation (rythmes scolaires, réforme du collège) et d'une volonté de ne pas recruter sur les listes complémentaires ou disciplinaires. Même constat pour les médecins ou les administratifs. En 2017, 19% des contractuels en CDI ont une ancienneté supérieure à 6 ans.

Des contrats de chantier dans l'Éducation nationale ?

Le ministère de la Culture expérimente déjà le contrat d'activité pour certaines missions. Il s'agit d'un véritable contrat de mission qui prend fin une fois la mission achevée. L'Éducation nationale a de plus en plus recours à des salariés sous contrats précaires pour effectuer des missions de courte durée, notamment le remplacement de collègues absents. Alors que le ministre Blanquer ne jure que par le projet d'établissement, il y a fort à parier que la possibilité donnée par les ordonnances de généraliser les contrats de mission dans le secteur privé soit transposée à l'Éducation nationale. Cela ouvrirait la voie à un recrutement de contractuels totalement flexibles, affectés sur la durée du projet local.

**La FNEC FP-FO, avec la Confédération FO,
considère que les ordonnances sont une régression sociale.**



Le CDI n'est pas une titularisation ! C'est toujours la précarité !

Pour Force Ouvrière, le CDI n'apporte en rien une amélioration de la situation aux collègues. S'ils ne sont plus soumis à une interruption de contrat de deux mois, entraînant une période de chômage, ils n'ont obtenu aucune réelle avancée : traitement indiciaire proche du SMIC, aucune perspective de carrière, aucun droit à mutation, aucun droit à accéder au régime indemnitaire.

FO le rappelle, le CDI n'est pas une titularisation !

C'est toujours la précarité qui ne place pas ces collègues à l'abri du licenciement.

S'il peut être perçu comme une forme de garantie d'emploi en permettant la stabilisation de la situation des collègues non titulaires, le CDI est loin d'apporter les mêmes garanties que le statut :

- il n'a été appliqué qu'au peu d'élus entrant dans le cadre restrictif de cette loi, laissant dans la même situation de nombreux collègues contractuels exclus du dispositif ;
- il pérennise les situations de précarité au détriment du statut;
- il ne donne aucun droit à mutation et ne permet aucune évolution possible des conditions d'exercice.
Pour rappel : les collègues ayant signé un CDI avec un recteur demeurent liés à ce recteur qui peut les affecter au gré des besoins dans le ressort de l'académie ; un collègue ayant signé un CDI avec un directeur de CREPS ou de CROUS, un Président d'Université est lié à ces structures et uniquement à elles ;
- le CDI ne place pas les collègues à l'abri du licenciement : la « suppression de l'emploi » figure parmi les motifs de licenciement ;
- le CDI enfin n'offre qu'une carrière au rabais, une perspective d'évolution de son salaire si ce n'est par la revalorisation du SMIC ou du pont d'indice.

Le statut apporte seul les garanties de rémunérations, de mutations et d'emploi.

Pour FO, il n'y a qu'une seule perspective et une seule revendication : la titularisation !

Dans le cadre de la politique d'austérité menée à tambours battants depuis plusieurs années et reconduite encore cette année, la Fonction publique, comme le dit la Fédération Générale des Fonctionnaires-FO, 1ere organisation syndicale dans la fonction publique de l'Etat, la Fonction publique n'est une variable d'ajustement.

Les contractuels, CDI ou CDD, en sont les premières victimes.

En défendant le Statut et les statuts particuliers, FO défend les missions, les emplois et les postes.

Contrats aidés : des licenciements inacceptables !

166 000 contrats aidés ont été supprimés du jour au lendemain à la rentrée 2017, dont 20 000 dans l'Éducation nationale. Une nouvelle charrette de suppressions est prévue pour 2018. Le gouvernement s'attaque ainsi aux plus précaires, jetés au chômage, tandis que le fonctionnement des écoles et établissements est mis à mal, par la suppression d'emplois indispensables à leur fonctionnement (aide administrative aux directeurs, accompagnement des élèves handicapés, etc.). La seule solution positive est le réemploi de tous les contrats aidés, leur transformation en emplois statutaires de la Fonction publique et non leur suppression, ainsi que la mise en place d'une formation qualifiante pour les personnels concernés

Le Comité confédéral national de Force Ouvrière a dénoncé l'utilisation abusive des contrats courts et précaires, les temps partiels imposés, ainsi que toutes les formes « d'ubérisation » et de relations de travail déguisées. Il a condamné l'annonce du gouvernement visant à supprimer de nombreux contrats aidés, dont il revendique le maintien et la pérennisation dans le cadre du statut ou de la convention collective.

Les sections FNEC FP-FO, avec leur Union départementale, ont agi pour faire reculer le gouvernement et le ministère en demandant des audiences auprès des préfets, DASEN et recteurs. Elles ont obtenu satisfaction dans une série de départements. Le dossier est toujours ouvert et FO ne lâchera pas.

Plan Sauvadet : FO dresse un bilan plus que sceptique

Très peu d'agents contractuels ont pu être titularisés par le biais des concours réservés et examens professionnalisés, au vu des conditions d'éligibilité restrictives qui ont exclu tous les contrats de droit privé mais également massivement les agents contractuels de droit public.

De plus, l'ouverture de recrutements réservés s'est souvent faite au détriment des concours internes, voire externes, réduisant de fait les possibilités de réussite à l'accès au statut de fonctionnaire et une sortie de précarité. Les bilans successifs et indigents présentés par la DGRH du ministère de l'Éducation nationale ne masquent en rien la politique du ministère qui enferme les collègues dans une précarité continue.

4 ans de service c'est largement suffisant pour être titularisé !

Dans la perspective d'un plan de titularisation que FO revendique, la FNEC FP exige que tous les collègues qui remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la loi soient titularisés. Ces collègues qui ont tous au moins 4 ans d'ancienneté ont exercé suffisamment longtemps pour que l'administration puisse estimer que leurs compétences professionnelles sont reconnues. S'ils n'étaient pas aptes, on peut penser que leur contrat n'aurait pas été renouvelé !

Rappelons que ces collègues sont déjà en fonction et que leur recrutement ne fera que légitimer leur situation. Leur titularisation ne doit en aucun cas être mise en concurrence avec les concours internes et externes. Il s'agit d'une régularisation statutaire, pour des personnels qui exercent des missions permanentes, et rien d'autre. Leur intégration dans un corps existant relève d'un simple choix politique.

FO le rappelle : dans l'optique uniquement budgétaire du gouvernement, un contractuel « coûte moins » cher qu'un titulaire, a moins de droits et de garanties, n'est pas protégé par un statut.

C'est pourquoi FO revendique un plan de titularisation massif et réaffirme ses revendications :

- réemploi de tous,
- aucun licenciement,
- augmentation du nombre de postes aux concours,
- travail à temps complet pour tous les collègues en CDD ou en CDI qui le souhaitent,
- respect des quotités choisies par les collègues.

Le nouveau cadre d'emploi des contractuels enseignants, quelles conséquences ?

Lors du comité technique ministériel du 7 octobre 2015, 2 décrets* et trois arrêtés* régissant la « gestion » nationale des contractuels enseignants, CPE et COP ont été présentés aux organisations syndicales comme une amélioration des conditions globales d'emploi des contractuels.

Force Ouvrière s'y est opposée, considérant que l'objectif à atteindre n'est pas de favoriser le recrutement massif des contractuels au détriment de celui des titulaires, mais d'apporter de réelles garanties nationales aux contractuels en exercice – et, au-delà, de prendre toutes les mesures nécessaires pour favoriser leur titularisation.

Quelles avancées pour les contractuels ?

Les améliorations sont très minces et ne concernent qu'une part restreinte des contractuels en activité.

Si l'abrogation du décret 89-497 du 12 juillet 1989 permettant le recrutement de vacataires 200 heures a satisfait notre revendication : un tel mode de recrutement se faisait au détriment des intérêts les plus élémentaires des salariés en matière de trace de carrière, la possibilité de bénéficier de l'allègement de service (article 14 du Décret-cadre n° 2016-1171 du 29 août 2016) ne profitera qu'aux collègues en service partagé nommés à l'année, à temps complet. Les contractuels les moins bien lotis (temps partiels subis, remplacements ponctuels) n'y auront pas droit !

FO revendique que cette disposition soit applicable à tous les contractuels en service partagé.

La réduction de la progression indiciaire à 2 catégories pourrait constituer une avancée si elle apportait une amélioration dans un cadre national, or la nouvelle deuxième catégorie possède exactement la même amplitude indiciaire (INM 321-630) que l'ex troisième catégorie. Le seuil d'entrée dans la nouvelle première catégorie est l'INM 367, identique à celui de l'actuelle deuxième catégorie. Le sommet de cette catégorie culmine à la hors échelle A, mais combien seront effectivement concernés ?

De même, lors de son premier engagement, l'agent contractuel est rémunéré à l'indice minimum de sa catégorie (de l'ordre de 1200 euros net en deuxième catégorie, 1400 euros en première). Il pourra en résulter que des agents qui auraient été embauchés au niveau de l'ex-première catégorie ou de la hors catégorie seront rémunérés à un niveau plus bas dans la nouvelle grille. Les possibilités de classement à un niveau supérieur sont en outre laissées à **l'entière appréciation du recteur**.

Ni amélioration des conditions d'emploi, ni garanties collectives nationales.

L'article 4 du décret-cadre indique que les contrats peuvent être conclus sur la durée des besoins à couvrir, ce qui expose toujours les contractuels à des contrats interrompus pendant les petites vacances.

L'article 10 du même décret ne donne aucune garantie d'une progression indiciaire en fonction de l'ancienneté. Les acquis dans certaines académies sont donc potentiellement remis en cause. La rémunération et son éventuelle progression seront désormais subordonnées à une évaluation professionnelle conduite par les corps d'inspection, accompagnés du chef d'établissement au moins tous les trois ans. C'est un dispositif de complète individualisation.

Les conditions de titre exigées pourraient se limiter à deux années après le baccalauréat, ce qui en l'état actuel de la législation barrerait pour les contractuels concernés toute perspective de titularisation.

Pour FO, ces textes ne font qu'officialiser ce qui existe déjà dans de nombreuses académies, sur un mode de territorialisation réaffirmée. Ils n'améliorent pas les conditions de recrutement et de rémunération des contractuels, ne cherchent en rien à résoudre la précarité dans l'Éducation Nationale

FO continue de revendiquer :

- **que les fonctions de remplacement tout comme les enseignements sur poste soient assumées par des personnels titulaires,**
- **une revalorisation automatique au moins tous les 3 ans pour tous les contractuels, CDI et CDD, inscrite dans une grille nationale,**
- **l'abrogation de la mastérisation, obstacle majeur à la titularisation,**
- **l'augmentation immédiate de 16% du point d'indice, commun aux titulaires comme aux contractuels !**

**FO n'est pas demandeuse d'un statut des non titulaires
mais d'un véritable plan de titularisation des contractuels !**