



Jeudi 6 juin 2019 : Journée nationale non titulaires de la Fonction publique

Fiche de presse : la précarité dans la Fonction publique, une réalité qui s'enracine, des projets gouvernementaux qui la promeuvent

Sur les 5,4 millions d'agent-es, près d'un million, 966 571, ne sont pas titulaires. Le maintien et l'accroissement du nombre de contractuel-es n'est acceptable ni pour les personnels dont les conditions d'emploi et de rémunération sont souvent très défavorables, ni pour le service public qui a besoin de stabilité et de pérennité pour être rendu dans de bonnes conditions. Or, le projet de loi actuellement en discussion érige le recrutement de contractuels en norme alors que cela devrait constituer l'exception. C'est l'égalité d'accès aux emplois publics et la garantie de neutralité et d'indépendance de l'agent-e public qui sont menacées. Cela battrait également en brèche la garantie d'agent-es au service de l'intérêt général, gage de la qualité des services rendus au public. Cela renforcerait aussi la précarité.

1- Contractuels dans la Fonction publique: état des lieux

Le nombre de contractuel-es a encore fortement augmenté en 2016 (derniers chiffres dont nous disposons) suivant une tendance observée depuis 2006: + 4,8% dans la Fonction publique d'Etat et + 3,6% dans la Fonction publique hospitalière, + 0,2% dans la Fonction publique territoriale. La fonction publique compte 70,7% (-0,5 point) de fonctionnaires (y compris les magistrats), 5,6% de militaires, 17,6% (+ 0,4 point) de contractuel-es et 6,6% d'agents d'autres catégories et statuts. La Fonction publique territoriale reste le versant où la part des contractuel-es est la plus élevée, à 19% (16% à l'Etat et 18% dans la Fonction publique hospitalière). Malgré l'existence de concours réservés (dits « Sauvadet »), le « robinet à précarité » a continué à fonctionner. Ces concours réservés n'ont pas permis de faire accéder à la titularisation un nombre significatif de non titulaires, car les conditions d'accès étaient trop restreintes.

Or, alors qu'il aurait fallu améliorer ces conditions, le gouvernement ne prévoit plus aucun plan de titularisation et promeut désormais le contrat sans même plus prévoir de possibilité pour les personnels ainsi recrutés d'accéder à la titularisation.

Le gouvernement s'est aussi refusé à créer de nouveaux corps de la Fonction publique comme l'exigerait l'évolution des besoins. On peut prendre deux exemples :

- corps des psychologues de la justice : bien que la création de ce corps fut annoncée dès 2013, les tergiversations continuent, la DGAFP et le Ministère de la Justice se renvoyant la responsabilité des blocages persistants. Globalement, l'intention de l'administration semble être de refuser aux psychologues de la justice les garanties statutaires des psychologues du Ministère de l'Éducation Nationale. En attendant, plus de 300 psychologues exercent TOU-TE-S sous contrat dans l'administration pénitentiaire, et dans la précarité (exclu-es des dispositifs de primes et de certains dispositifs d'aides sociales, d'augmentation salariale ou encore de possibilité de mutation....) pour un métier qui existe depuis près de 50 ans...
- la transformation des AVS en AESH (accompagnants d'élèves en situation de handicap) a permis une légère évolution des conditions d'emploi, notamment en introduisant la possibilité de CDIisation des personnels. Cela reste insuffisant pour ces personnels aux conditions de travail très souvent dégradées et pour qui la généralisation des PIAL va engendrer de nouvelles dégradations sans meilleure prise en compte des besoins des élèves suivis. C'est pourquoi la FSU revendique la création d'un corps de la Fonction publique pour les AESH

2- Un projet de loi destructeur

Le projet de loi dit de *transformation de la fonction publique* comporte nombre de dispositions qui vont encore aggraver cette situation et vont à terme, permettre une substitution des emplois contractuels aux emplois de fonctionnaires.

Article 9b : extension des dérogations au principe du recrutement par concours. C'est une rupture majeure avec le principe édicté par le statut et qui prévoit aujourd'hui que des contractuels peuvent être recrutés "lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes" et "pour les emplois du niveau de la catégorie A et (...) lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient". Ces dérogations, déjà nombreuses, seraient élargies de telle manière que les possibilités de recruter un contractuel seraient quasiment généralisées. Il s'agit clairement d'inscrire le recours au contrat comme une modalité ordinaire de recrutement d'agents publics en concurrence avec l'emploi titulaire. En prétendant que cette mesure favorisera la « souplesse managériale », le gouvernement ne se cache même pas de vouloir disposer ainsi de personnels plus flexibles et soumis, pour leur affectation ou le renouvellement de leur contrat, au bon vouloir de l'administration.

Article 6 : professionnalisation des procédures de recrutement de contractuels. Il s'agirait de cadrer le recrutement de contractuels par un certain nombre de procédures (entretiens avec des jurys, etc). Il y a un paradoxe à recourir d'un côté à davantage de contractuel-les et de l'autre à recréer des quasi concours pour garantir un minimum d'égalité d'accès aux emplois publics comme le prévoit la Constitution.

Article 7 : ouverture des postes de direction aux contractuels. Cette disposition serait porteuse de conflits d'intérêt et d'une remise en cause de l'indépendance des fonctionnaires. Elle est pétrie d'idéologie, elle vise à recruter des cadres et DRH du privé présentés comme plus aptes à manager la Fonction publique. Elle permettra aussi de recruter des cadres et dirigeants en toute opacité.

Article 8 : création d'un « contrat de projet » conclu pour une durée de 1 à 6 ans, institué pour mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opérations. Il est précisé que ce type de contrat ne débouche ni sur la titularisation ni sur un CDI. Il s'agit bien d'une précarité renforcée, cela contrevient à l'idée de permanence et de continuité du service public. Le montant de l'indemnité versée quand le contrat est interrompu avant son terme n'est pas précisé pour le moment

Article 28 : possibilité de détacher un agent en délégation de service public. Lorsqu'une mission exercée par des fonctionnaires sera externalisée vers le privé, les fonctionnaires exerçant cette activité seront détachés d'office. C'est une incitation forte à déléguer au privé et une possibilité de contraindre les fonctionnaires à travailler pour un autre employeur, sans aucune garantie de retour dans la fonction publique, de limitation dans le temps, de possibilités de refuser ces contrats. On peut penser que cette possibilité touchera de plein fouet la fonction publique territoriale d'abord où les tentations de confier au privé des pans entiers du service public sont déjà fortes, et toutes les missions publiques sont visées à terme.

Articles 27 : possibilité - et non obligation - de mettre en place, en cas de restructuration, un plan pouvant contenir une indemnité de départ volontaire (IDV), un congé de transition professionnelle (nouveau congé créé par cette loi) ou encore d'une priorité locale de mutation ou de détachement.

Article 26 : introduction de la « rupture conventionnelle ». Elle donnerait lieu au versement d'une indemnité, et de l'allocation de retour à l'emploi (indemnités chômage). C'est un décalque de celle mise en place dans le privé. Elle sera probablement très peu à l'initiative de l'agent, elle sera en réalité proposée éventuellement qu'aux agents dont on supprime le poste ou dont on veut se débarrasser. On ne sait rien de la manière dont elle pourrait être appliquée, elle peut induire des droits nouveaux pour certains contractuels mais elle est aussi lourde de dangers: quid de l'obligation de reclassement existante aujourd'hui pour les contractuels en CDI quand leur poste est supprimé ?

Par amendement gouvernemental, il a été instituée une indemnité à la fin des CDD de moins de 12 mois. Elle pourrait constituer une compensation pour les personnels les plus précaires, mais cela ne doit en aucun cas institutionnaliser la précarité. Le gouvernement présente cela comme une mesure dissuasive contre le recours abusif aux contrats courts, ce que la FSU réfute en l'absence de tout autre mesure visant à mettre en place un plan de titularisation.