



Fédération Syndicale Unitaire
104 rue Romain Rolland - 93260 Les Lilas
Tél : 01 41 63 27 30 – Fax : 01 41 63 15 48
Email : fsu.nationale@fsu.fr - Site web : www.fsu.fr

Bernadette Groison
Secrétaire Générale

BG/NO/10.11/062

Monsieur Georges TRON
Secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique
139 rue de bercy
75012 Paris

Les Lilas, le 21 février 2011

Monsieur le Ministre,

Vous avez sollicité des contributions écrites des organisations syndicales participant aux négociations sur la situation des non titulaires.

Porteuse de la revendication d'un plan de titularisation rapide et accessible à tous les agents non titulaires qu'elle associe à l'exigence de la fin du recours au contrat dans la Fonction publique, la FSU confirme son engagement dans la négociation. Elle considère pour cela qu'il est nécessaire que le gouvernement explicite son engagement en terme d'effectivité réelle de ces nouveaux droits qui seraient créés. Elle note que le texte du projet d'accord adressé le 9 février dernier comporte des évolutions des propositions du gouvernement mais considère en même temps que des questions déterminantes restent à traiter. Elle s'étonne ainsi que le document comporte toujours un point relatif à la création du contrat de projet, alors que toutes les organisations en demandent le retrait et que l'expérience du contrat d'activité introduit à l'INRAP par la loi du 17 février 2009 montre l'urgence d'abroger ce dispositif.

La FSU conteste aussi l'exclusion du champ des discussions d'une partie des agents non titulaires. Prévoir que les fonctions de surveillance ou celles des doctorants et vacataires de l'enseignement supérieur soient accomplies de manière limitée dans le temps ne signifie pas qu'il n'y ait aucun besoin d'amélioration des procédures de recrutement, de la charge de service, des conditions de travail, d'emploi, de rémunération et de formation de ces personnels. Elle demande que des négociations soient ouvertes dans les meilleurs délais dans les ministères concernés.

Des dizaines de milliers de personnes exercent dans la Fonction publiques en étant recrutés sur des contrats aidés. Les durées très courtes de ces contrats, la très faible rémunération versée hypothèquent toute démarche d'insertion d'autant que les administrations employeurs sont le plus souvent carentes sur les formations et l'accompagnement qu'elles devraient assurer. Les missions des assistants de vie scolaire ou universitaire doivent être professionnalisées et organisées au sein de la Fonction publique dans un cadre statutaire ; les personnels qui exercent ces missions ont vocation à être titularisés. La situation des personnes concernées appelle des réponses urgentes et la FSU revendique l'ouverture rapide de négociations sur ces dossiers.

Le premier axe du projet d'accord propose de favoriser l'accès à l'emploi titulaire.

Du point de vue de la FSU, un plan de titularisation doit être accessible à tous les agents non titulaires et mobiliser des dispositifs liés d'une part au niveaux des corps ou cadres d'emplois de titularisation, d'autre part à l'ancienneté de service des agents dans les fonctions de ces corps ou cadres d'emplois.

La FSU est donc favorable à ce que le dispositif cadre de titularisation envisage toute la palette des voies d'accès afin que les administrations puissent mobiliser celles qui permettront de répondre effectivement et rapidement à la situation des agents non-titulaires.

C'est en ce sens que les recrutements sans concours pour les emplois du premier grade de la catégorie C devraient être mobilisés pour la titularisation des non titulaires exerçant des fonctions de ce niveau. Cette disposition qui figure à la page 3 du projet d'accord peut être mise en œuvre sans délai.

Les dispositifs ouverts aux agents non titulaires les plus anciens doivent effectivement s'appuyer sur la prise en compte et la reconnaissance de l'expérience professionnelle ; sauf à être un leurre, les concours professionnalisés s'appuyant sur la RAEP doivent donc être ouverts aux agents contractuels ayant exercé les missions correspondantes au corps ou au cadre d'emploi de titularisation. Dans ce cadre, la dispense de diplômes se conçoit.

Pour la FSU, l'exercice pendant un temps suffisant des fonctions correspondantes au concours présenté doit conditionner cette dispense.

Pour les agents récemment recrutés, la FSU revendique la garantie du réemploi, des décharges de service, l'accompagnement de l'institution dans les démarches de préparation des concours externes, internes, dans les démarches de bilan professionnel et de VAE dans la perspective d'une titularisation rapide. Il faut cependant dire que la chute du nombre des postes au concours au cours des dernières années allant jusqu'à l'absence de concours interne dans certaines spécialités, l'absence de toute contribution financière à des démarches coûteuses ont dissuadé les personnels d'investir de tels projets. L'engagement du gouvernement, sur lequel nous reviendrons doit aussi porter sur ces aspects du dossier.

Pour la FSU, les conditions d'accès au dispositif de titularisation proposées dans le projet d'accord doivent donc être revues. La condition d'ancienneté doit être réduite et adaptée aux dispositions auxquelles elle donne accès. Si une ancienneté de 3 ans équivalent temps plein peut s'entendre pour l'accès au concours réservé, une ancienneté d'une année devrait déboucher sur le droit à l'accompagnement d'un parcours d'insertion tel que décrit ci-dessus. Elle apprécie positivement la précision apportée dans le projet d'accord qui prévoit que la condition d'ancienneté pourra être acquise au cours du dispositif.

Les conditions d'accès devraient en outre préciser que le dispositif est ouvert quel que soit le support budgétaire du recrutement et qu'il l'est aussi aux agents exerçant à temps incomplet.

Dans le décompte de l'ancienneté, il convient de neutraliser les changements d'employeurs au sein d'un même versant de la Fonction publique, comme les interruptions de contrat auprès d'un même employeur. Il est ainsi fréquent qu'un contractuel enseignant voie son contrat s'interrompre le 8 juin s'il exerce en lycée, le 20 en collège pour ne reprendre que le 15 septembre et n'est donc pas assuré de cumuler en huit années la condition de 6 ans retenue actuellement.

Enfin, il conviendra d'écarter tout risque d'exclusion introduit par la condition d'être en contrat à une date donnée. A cet effet, la condition d'avoir été en contrat deux mois au moins au cours des douze mois précédant la date de conclusion des négociations apparaît être une disposition à retenir.

Ces dernières remarques valent aussi pour la mesure ponctuelle d'accès au CDI, en ce sens la formulation déjà suggérée par plusieurs organisations au cours des négociations, « totalisant 5 années de services publics à la date du 1er janvier 2011 » conviendrait.

La condition d'âge pour l'accès au CDI aux contractuels seniors totalisant 3 années de contrat nous semble devoir être abaissée à 55 ans et devoir être remplie au 1er janvier 2011.

Pour en revenir au dispositif de titularisation, il ne saurait être complet sans un examen des textes législatifs et réglementaires permettant d'offrir un corps ou un cadre d'emploi d'accueil pour les contractuels qui exercent des fonctions correspondantes à des emplois qui ne peuvent aujourd'hui être occupés par des fonctionnaires.

Il est nécessaire d'envisager la création de corps et de cadres d'emplois. C'est par exemple le cas pour rendre possible la titularisation des assistantes maternelles ou familiales, dont l'exclusion du cadre statutaire actuellement subie est inacceptable.

Cependant, dans nombre de cas, la réponse peut passer par l'évolution des missions de certains des emplois de fonctionnaires.

En outre, la condition de nationalité exclut de la titularisation les ressortissants des Etats hors EEE, disposition dont la FSU demande la révision.

Certains agents peuvent renoncer à candidater en raison des conditions de classement dans la grille indiciaire de titularisation. La FSU renouvelle sa demande de révision de ces conditions, particulièrement la suppression de la « clause du butoir » maintenue pour les corps enseignants quand elle a été supprimée pour les autres corps.

Enfin, la FSU considère qu'il est nécessaire d'explicitier l'engagement du gouvernement. Faute de disposer d'informations statistiques fiables, elle propose d'inscrire que le nombre des emplois offerts à la titularisation sera équivalent à celui des ayant droit. Il conviendrait aussi d'assortir la durée d'organisation des titularisations proposée à 4 ans du nombre des sessions qui ne saurait être inférieur à 3. Cet engagement doit bien évidemment porter sur les trois versants de la Fonction publique.

A propos des cas de recours au contrat.

La législation actuelle permet de recruter des contractuels et des vacataires dans de trop nombreux cas ; en outre, parce que les administrations ont détourné les règles, les limitations inscrites par le législateur se retournent contre les personnels.

Pour la FSU, l'orientation proposée par la rédaction actuelle du projet d'accord de clarifier les cas de recours au contrat n'est pas de nature à assurer le respect du principe statutaire de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires ; c'est bien la restriction drastique de ces cas qui doit être recherchée.

Si le texte actuel ouvre la perspective que soit supprimée la notion de « besoins du service » en vigueur pour les contrats du niveau de la catégorie A, celle de « nature des fonctions » ne saurait être étendue aux emplois du niveau des catégories B et C. Une définition stricte de ces termes devrait d'ailleurs conduire à en limiter fortement l'usage pour la catégorie A. De plus une définition très restrictive de la notion de vacataire doit éviter leur multiplication.

La logique statutaire veut que la reconnaissance des « fonctions émergentes » débouche sur l'intégration de celles-ci dans les missions des corps ou cadres d'emplois existants ou à créer de manière à n'être pas un prétexte à maintenir un emploi contractuel durable.

La définition des emplois saisonniers doit être retravaillée ; pour la FSU, de tels emplois ne peuvent être caractérisés par une durée maximum mais à partir de tâches récurrentes dont la durée au cours d'une année est limitée. C'est en effet la répétition de telles tâches temporaires qui devrait permettre d'identifier leur caractère saisonnier.

Dès lors que de telles tâches sont repérées, la première question est de savoir si elles peuvent être assurées par des fonctionnaires dont les activités varieraient au cours de l'année. Le caractère polyvalent des cadres d'emplois de la FPT devrait ainsi permettre de titulariser les contractuels « Vivaldi » ceux qui connaissent le cumul de quatre contrats saisonniers au cours de l'année. Là aussi, un travail réglementaire s'impose.

Pour les activités saisonnières qui ne pourraient être organisées de cette façon, le contrat est peut-être nécessaire. Mais cela ne saurait être le cas que dans des zones d'emploi particulières. La rédaction du projet d'accord qui aboutit à étendre la durée des contrats saisonniers dans la FPT est préoccupante.

Du point de vue de la FSU, le dossier du remplacement est une question essentielle. Pour la FPE, la loi prévoit que les remplacements doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires. Dans la Fonction publique territoriale, le rôle des centres de gestion pour le remplacement doit effectivement être approfondi. C'est pour la

FSU une question centrale. Cette mission des centres de gestion doit devenir obligatoire pour les petites et moyennes collectivités.

Le nombre des « titulaires remplaçants » doit être suffisant pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi le temps nécessaire à la procédure de recrutement. L'encadrement proposé par le projet d'accord pour le recrutement de non titulaires pour pourvoir des emplois momentanément vacants ne semble pas à la FSU de nature à empêcher le « renouvellement sans fin de CDD » d'un emploi à l'autre pour les mêmes fonctions au sein d'une même administration.

Le recrutement de fonctionnaires à hauteur des besoins s'avère une condition déterminante du succès d'une politique volontaire et continue de lutte contre la précarité.

Compte tenu de la qualification des emplois de la Fonction publique, des actions déterminées en amont des concours doivent être menées pour assurer l'existence de viviers de candidats et pourvoir les postes aux concours. Par le passé, les politiques de pré-recrutements ont permis à la fonction publique de jouer un rôle important d'ascenseur social. La FSU est disponible pour des négociations à mener dans les meilleurs délais sur ce point, comme elle l'est pour examiner les conditions de la contribution de la Fonction publique à l'insertion de personnes non qualifiées.

Du point de vue de la FSU, le CDI n'est pas la titularisation. En particulier, il ne peut déboucher sur le droit à la mobilité choisie inscrit dans le statut général. Pour autant, les personnels qui ont été recrutés comme contractuels doivent se voir reconnaître des droits. La FSU a dénoncé les interruptions de CDD qui contrariaient l'accès au CDI. Dans cette orientation, la neutralisation des périodes d'interruption proposée dans le document lui apparaît aller dans le bon sens ; elle ne saurait cependant se substituer à la titularisation sans pénaliser les personnels concernés.

Dans ce deuxième axe, la question importante des reçus collés des concours de la FPT et celle du rôle des centres de gestion sont présentées comme devant être l'objet d'une « attention particulière ». Il conviendrait de définir le calendrier de ces chantiers dont la FSU souligne l'intérêt.

Inviter les administrations à respecter les règles applicables pose la question des moyens de contrôle, aujourd'hui devenus peau de chagrin et celle des sanctions. Le rôle des préfetures doit être renforcé et le visa du contrôle de légalité exercé par les DRCL doit être rendu obligatoire pour tous les contrats conclus dans la FPT, quelle qu'en soit la nature.

La FSU adhère à l'idée qu'il faut anticiper les recrutements, aussi bien en termes de volume que de qualification. Elle est revanche très réservée sur la politique de GRH en œuvre actuellement comme sur les préconisations du projet d'accord fondées sur des logiques individuelles. La proposition de publicité des emplois vacants n'est pas de nature à s'appliquer à l'ensemble des situations et il convient bien de définir des règles collectives applicables aux renouvellements de contrats, dans toutes les situations où ceux-ci font suite à un mouvement de mutation de titulaires en nombre insuffisant. Pour la FSU, la prise en compte de l'ancienneté de service doit être un critère du renouvellement des contrats.

Le rôle des CT, des CSFP et du conseil commun dans le suivi de l'emploi contractuel s'impose ; mais la pratique actuelle devra évoluer profondément pour que ce suivi ait quelque efficacité. Sans une politique de l'emploi public respectueuse des personnels, de leurs missions et du statut général de la Fonction publique, les échanges au sein de ces instances risquent de ne convaincre personne.

Pour la FSU, il faut rompre avec la situation qui aujourd'hui rend moins coûteux l'emploi d'un contractuel. La revendication d'une prime de fin de contrat va dans ce sens.

Le troisième axe aborde l'amélioration des droits individuels et collectifs des agents non titulaires.

Pour la FSU, la rémunération doit être fondée sur l'emploi occupé, la qualification et l'ancienneté. Dans des situations identiques, la rémunération doit être la même.

Les agents contractuels doivent pouvoir percevoir les indemnités liées à la fonction dans des conditions comparables à celles des titulaires.

En revanche, la FSU s'oppose à l'introduction de la performance dans la rémunération. Particulièrement s'agissant des non titulaires, l'évaluation, dont le texte prévoit à juste titre qu'elle doit être construite selon les mêmes modalités que celles prévues pour les titulaires exerçant des fonctions comparables, doit avoir pour finalité unique l'amélioration du service rendu et donc déboucher sur des actions de formation.

La FSU, qui a souligné dans les premiers échanges la nécessité de rémunérer l'ancienneté des agents saisonniers entend que le principe retenu d'une évolution puisse se concrétiser.

Traiter de l'accès à l'action sociale des non titulaires est aussi une nécessité.

Il y a lieu aussi de conforter les droits à la protection sociale, trop souvent contournés par des administrations prenant prétexte des interruptions de contrat.

Les compétences obligatoires des CCP doivent être étendues aux actes individuels de gestion. Le projet d'accord propose d'en dresser un bilan ; il faut prévoir que celui-ci soit fait et débattu dans les meilleurs délais.

Ce courrier est aussi l'occasion pour la FSU de confirmer les remarques formulées en réunion sur le préambule du projet d'accord.

Le titre doit faire référence au dispositif de titularisation envisagé et au fait qu'il a vocation à s'appliquer dans les 3 versants de la Fonction publique.

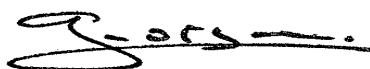
La première phrase doit être inversée puisqu'il s'agit d'affirmer que les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires.

Le caractère provocateur de la deuxième phrase doit absolument être corrigé. Ce qui fonde la légitimité du statut, c'est le service de l'intérêt général ; et celui-ci commande que tous les agents publics soient à l'abri de la précarité.

L'engagement du gouvernement doit être concrétisé. Nous en avons traité dans ce courrier. C'est un aspect d'autant plus important que la politique érigée en dogme et menée à l'État du non remplacement d'un départ en retraite sur deux, les pressions exercées sur les collectivités territoriales pour qu'elles agissent dans le même sens, l'insuffisance des financements des établissements hospitaliers publics pèsent à l'encontre d'un processus de titularisation.

Enfin, la FSU conteste absolument l'exclusion du comité de suivi des organisations non signataires. C'est de sa part une position constante qu'elle a d'ailleurs portée à l'occasion des accords de Bercy sur le dialogue social dont elle est signataire. En effet, la représentativité d'une organisation doit être fondée sur le vote des personnels et non sur le fait qu'elle a souscrit à telle ou telle orientation décidée à un moment ou à un autre par le gouvernement ou un employeur, fût-ce au terme d'une négociation. Il y va aussi de l'efficacité du dialogue social.

En vous remerciant de l'attention portée à ce courrier, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, en l'expression de mes salutations respectueuses.



Bernadette GROISON
Secrétaire Générale