

# **Proposition de positionnement CGT Fonction Publique pour les contractuels**

## **1 - Loi de titularisation:**

### **Principes liminaires :**

La CGT revendique une loi de titularisation.

La mise en place d'un processus de titularisation, s'adressant en particulier aux CDI, concernant quelques dizaines de milliers d'emplois sur un million de contractuels, serait très insuffisante.

### **Conditions:**

Occuper un emploi permanent

C'est l'emploi occupé et la fonction exercée, satisfaisant un besoin permanent, qui déterminent le droit à se voir proposé la titularisation, et non pas l'article au nom duquel est signé le contrat (4 ou 6 de la loi 84-16 pour l'Etat)

Etre en fonction à la date de sortie de la loi de titularisation et avoir au moins un an d'ancienneté

Et pour les agents en fonction à cette date pas de limite dans le temps pour se voir proposer la titularisation

Pas de nombre de postes prédéfini et création du nombre de postes de fonctionnaires nécessaire à la titularisation de l'ensemble des contractuels concernés

### **Accès à la titularisation**

Règle générale pour les B et les A: vérification de la qualification par examen professionnel

Intégration directe validée par la CAP, seule retenue pour la catégorie C, après vérification du niveau de qualification

Les agents ayant le niveau de diplôme nécessaire à la qualification (diplôme, VAE, commission d'équivalence,...) et ayant une ancienneté conséquente peuvent relever d'une intégration directe

Le niveau de titularisation prend en compte l'emploi et la fonction. En cas de conflit un choix est fait entre la fonction exercée et l'emploi lié à la qualification.

Recourir à des commissions d'équivalence comme celles établies par la Loi Le Pors (le travail équivalait au diplôme). Dans ce cadre il est possible d'utiliser la VAE et la RAEP, en étant attentifs aux détournements possibles.

## **Reclassement**

La CGT revendique une reprise d'ancienneté intégrale des périodes d'activités publiques et privées pour l'ensemble des agents, titulaires et contractuels. Ce dispositif ne pouvant conduire à un reclassement plus favorable pour un non-titulaire que pour un titulaire.

Reclassement dans tous les corps (y compris cadres supérieurs).

Reclassement dans tous les grades.

Les reclassements en grade de débouché ne doivent pas pénaliser la mécanique normale de promotion.

Prendre en compte les difficultés de reclassements des contractuels en titulaires : traitement des problèmes de rachat d'années pour la retraite

Maintien de la rémunération avec indemnité différentielle si nécessaire.

Titularisation sur place sur les fonctions en cours d'exercice.

Maintien dans l'emploi des agents non titularisés.

## **Qu'est-ce qu'occuper un emploi permanent à temps complet ? :**

Les contractuels exercent très souvent des missions permanentes: il faut donc lier la question des missions exercées et de la titularisation.

Titularisation liée à l'emploi et à la fonction mais prudence quant à l'emploi occupé : par exemple des intérimaires sur durée longue, sur 10 mois, et régulièrement renouvelés, occupent des emplois permanents.

C'est l'emploi qui détermine la proposition de titularisation: tenir compte des réformes et des restructurations sur le contenu de l'emploi et ne pas obligatoirement partir du dernier poste occupé.

Exiger un recensement des agents non-titulaires dans chaque administration, établissement, collectivité, à partir d'un même canevas à négocier avec les DGAFP, DGCL, DHOS : mettre

en regard l'emploi occupé et la fonction exercée par un contractuel et sa correspondance dans les emplois de titulaires.

L'administration n'est pas carrée : une mission répétée année après année est un besoin permanent, même s'il est saisonnier.

### **La fermeture du robinet:**

Poser des conditions drastiques de fermeture du recrutement massif de contractuels, qui doivent être dans la loi.

Abrogation des articles permettant le recrutement de contractuels de niveau A par nécessité de service et en cas d'absence de corps ou de cadres d'emploi.

Remise en cause des abus de gestion liés à l'utilisation des articles permettant le recrutement de contractuels saisonniers ou occasionnels.

Créer de nouveaux corps ou cadres d'emploi si nécessaires.

Missions d'observation et de contrôle de la précarité dans le cadre des instances de représentation : des Conseils Supérieurs de la Fonction Publique aux Comités Techniques de tous niveaux (ministères ou services, établissements, collectivités locales)

- Engagement de l'employeur public sur une clause de non-reconstitution de l'emploi précaire
- registres d'entrée et de sortie des non-titulaires, précisant la nature et la durée de chaque contrat et les fonctions exercées.
- Réunion chaque année

La CGT combat le recours à l'intérim et demande l'abrogation des textes le permettant.

Tout recrutement illégal doit donner lieu à sanction.

Un mécanisme de pénalisation financière du recours abusif au non-titulariat doit être institué.

Le montant des pénalités doit être dissuasif (montant du salaire versé augmenté d'une amende). Le produit des pénalités doit servir à alimenter un fonds spécial pour résorber l'emploi précaire.

Les règles de gestion doivent permettre un recours efficient en tribunal administratif.

Les agents contractuels en fonction lors de la promulgation de la loi, ayant vocation à être titularisés, ne doivent pas être licenciés ou non renouvelés en particulier sous prétexte de remplacement par un titulaire.

La notion de licenciement abusif existe aussi pour les employeurs publics. Sa définition doit dépendre du contrôle des emplois ouverts au recrutement de contractuels par les Comités Techniques.

La gestion globale des emplois, des contractuels, des droits, doit être sous la surveillance des organisations syndicales.

L'ensemble des administrations doivent être concernées, dont les GIP, nouvelles structures qui permettent de nombreux abus.

Éliminer le recours aux faux vacataires de la fonction publique.

## **2- Droits nouveaux des contractuels**

### **Rémunérations :**

La CGT revendique une reconnaissance de la qualification cohérente avec les grilles des fonctionnaires titulaires. Ces droits en matière de rémunérations doivent être opposables et garantir la parité avec les titulaires.

### **Renouvellement de contrat et cédésation :**

Les employeurs publics doivent avoir l'obligation de motiver le non-renouvellement des contrats.

Notion d'employeur public unique pour le calcul de l'ancienneté, même si plusieurs contrats ont été signés par plusieurs ministères, établissements publics ou collectivités.

### **Droits sociaux:**

Prime de précarité de 10% à la fin d'un contrat non renouvelé de CDD, comme dans le privé.

Après une fin de contrat : versement immédiat des indemnités de chômage. Pas d'absence de revenu de 1 ou 2 mois avant le versement des indemnités de chômage.

Indemnité de licenciement pour inaptitude physique sur la base de 100% du salaire (au lieu du dernier salaire qui peut être de 50% pour maladie).

Congés de maladie : pas de délai de carence. Même droits que les fonctionnaires pour les 3 mois à plein traitement.

Droit à l'action sociale dans les mêmes termes que les titulaires.

La Protection Sociale Complémentaire et les mutuelles : l'employeur public doit participer au financement d'une mutuelle dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires.