



Déclaration liminaire de la CGT

groupe de travail sur les contractuels

de la Fonction publique du 23 mars 2021

Il est plus que bienvenu que la concertation reprenne sur les contractuels de la fonction publique.

Pour la CGT elle ne doit pas se résumer à la réfection des décrets de gestion des contractuels par versants mais doit ouvrir des chantiers nécessaires.

D'abord celui de la titularisation.

Il faut tirer les conséquences du fait qu'en particulier dans les professions de santé la Fonction publique n'aurait pas pu faire face à la crise sanitaire sans les contractuels, et ne le peut toujours pas. Maintenant, il faut un retour sur les efforts faits. Au-delà d'une loi de titularisation toujours nécessaire, il a 150.000 contractuels dans l'hospitalière qui réunissent les conditions pour être recrutés par un concours sur titres de droit commun.

Dans la territoriale, la situation est largement comparable. Dans la recherche, il suffirait d'organiser des concours pour avoir des candidats contractuels en longue attente de titularisation. Nul ne peut nier aujourd'hui que les besoins existent dans ces trois domaines.

Plus largement, on sait depuis des années qu'un nouveau fonctionnaire sur deux était auparavant contractuel. La question de comment on gère les contractuels pour pouvoir les recruter comme fonctionnaire par des concours de droit commun, plutôt que les cédéiser, est un chantier qui est devant nous.

Sur les Commissions consultatives paritaires

La Fonction publique nous présente un alignement des CCP sur les CAP de fonctionnaire privées de prérogatives par la loi de Transformation de 2019. Nous avons plutôt le sentiment d'un alignement des CAP sur le fonctionnement des CCP.

Nous ne voyons pas comment on peut priver les CCP des contractuels de l'Etat relevant du décret 86-83 de compétences de mobilité et de carrière, quand ils relèvent d'un contrat avec un employeur public particulier et qu'ils n'ont pas de principe de carrière. Empêcher un contractuel de saisir sa CCP sur toute question d'ordre individuel c'est nier le principe de représentation.

Reste la question des CCP des quasi statuts, qui elles sont proches des CAP ancienne version, qui sont le vrai sujet de rapprochement des deux instances, et sur lesquelles vous ne dites rien.

Par ailleurs, les CCP sont de création plus récente dans les deux autres versants de la territoriale et de l'hospitalière, et un bilan du fonctionnement des CCP et des sujets qu'elles traitent (essentiellement licenciement et discipline, on le sait) est nécessaire.

Sur les quasi statuts

Dans l'Etat tous les établissements publics, sauf dispositions législatives contraires, peuvent a priori recruter indifféremment des titulaires ou des contractuels, et ceux-ci en CDD ou en CDI.

La suppression en conséquence du décret liste sur les emplois permanents dérogatoires à l'emploi de fonctionnaires pose la question du devenir des quasi-statuts.

La création de nouveaux quasi-statuts est-elle possible ou la formule est-elle dorénavant obsolète et mise en voie d'extinction ? Que fait-on des quasi statuts existants, comment recrute-t-on dans les établissements publics, comment organise-t-on la coexistence des statuts. Va-t-on progressivement vers une modalité unifiée de gestion des contractuels dans la Fonction publique d'Etat, le décret 86-83 servant de quasi code pour les contractuels de droit public ? Le chantier des quasi-statuts ne peut pas être mis sous le tapis, puisque la Fonction publique aura une doctrine.

Les embauches directes en CDI et les contrats de projet

Dans la continuité du point précédent, La Fonction publique s'était engagée à un suivi précis des recrutements directs en CDI lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires, recrutements que vous étendez aux « métiers en tension » suite à la loi de transformation de 2019. Nous demandons que ce travail de suivi reprenne.

Dans la même logique un travail de suivi précis est nécessaire pour les contrats de projet, la liste de fonctions que vous citez (immobilier quand le privé construit les bâtiments, le Covid-19, ...) étant peu convaincante.

La rémunération et la gestion des contractuels

Les référentiels et les cadres de gestion ne concernent pas que les métiers du numérique, sauf à considérer qu'un document budgétaire pour se passer de l'accord préalable du Budget est la préfiguration d'une quasi-convention collective du versant Etat par métiers, ce qui pour nous serait une logique de construction d'un quasi-statut bis parallèle à celui de fonctionnaire, ce que nous refusons.

En conséquence, comment gère-t-on la carrière et la rémunération des contractuels, en particulier des CDI sur emplois permanents ?

Passe-t-on des quasi conventions collectives, comme le propose le rapport de la Cour des Comptes de septembre 2020, suit-on les préconisations de l'étude de l'Inspection Générale des Finances qui est en cours d'examen par les ministères, quelles sont ces préconisations d'ailleurs ? Nous demandons dans l'Etat une régulation par ministère incluant les EPA, sous la forme de protocoles de gestion opposables en tribunal administratif sous la forme d'arrêté voire de circulaire ministre.

Concernant la rémunération et re-rédaction de l'article 1-3 du décret 86-83, nous demandons que la grille des fonctionnaires puisse servir de référence à la fixation de la rémunération, puisque tout ce qui fonde la grille, fonction, qualification et expérience, fonde la rémunération des contractuels. L'absence de principe de carrière (*Conseil d'Etat*) pour les contractuels du décret 86-83, c'est l'absence d'automatisme d'une revalorisation tous les trois ans, ça n'est pas l'absence obligatoire d'une grille de rémunération. Les salariés du privé disposent de grilles hiérarchisées et d'une perspective de progression de carrière.

Ce chantier est devant nous, chacun le sait, et nous demandons qu'on l'aborde ouvertement.

La transcription des décisions concernant l'Etat dans les deux autres versants

Si le décret 86-83 sert in fine de quasi code pour les contractuels de droit public de l'Etat, on peut penser que la même logique s'étendra aux versants territoriaux et hospitaliers, avec les mêmes questions de gestion. Où en est aujourd'hui la Fonction publique sur ce sujet ?