

LES DROITS DES AGENTS NON TITULAIRES

Les droits des non titulaires, par définition, ne se situent pas dans le cadre du statut de la fonction publique. Il n'y a pas de droit à la carrière, à la titularisation, à l'avancement.

Les droits collectifs sont encore plus limités que les droits individuels. Il faut bien sûr rappeler que les précaires, comme tous les salariés, disposent du droit de grève, garanti par la Constitution. Mais la récente création des « *commissions consultatives paritaires des agents non-titulaires* » illustre autant l'apparition d'une instance de concertation qu'elle marque ses limites.

Ces droits réduits sont à l'image des projets que certains caressent pour les fonctionnaires.

La mise en place de commissions paritaires constitue un progrès. Mais cette avancée ne préfigure-t-elle pas un recul pour les titulaires, dont les CAP pourraient bien voir leurs compétences amoindries ? On se rappelle du décret du 25 août 1995 qui a introduit le recrutement contractuel des travailleurs handicapés, préfigurant le recrutement sans concours en catégorie C.

L'introduction du CDI dans la Fonction publique stabilise très relativement les personnels, mais va contre la perspective de titularisation ; de plus elle contourne le statut en créant un embryon de « *fonction publique d'emploi* » où l'agent perd son emploi si son poste est supprimé.

Là encore, nous rencontrons cette stratégie gouvernementale où des avancées ambiguës préparent des reculs d'importance.

Au nom de la souplesse de gestion, le modèle « statutaire » de Fonction publique est critiqué. Mais la séparation du grade et de l'emploi empêchent en réalité cette « rigidité » tant reprochée.

La contractualisation, avec son cortège de précarité et de perte de l'identité du service public, de fragilisation des personnels et des leurs missions, est un des horizons possibles pour tous les agents de l'Etat.

C'est seulement par nos mobilisations que nous pourrons peser pour qu'il n'en soit pas ainsi.



Les masques blancs de "Génération précaire", des stagiaires en demandes de droits, qui symbolisent la lutte contre la précarité.



Divers visages de la précarité

Principes...

Le statut général prévoit que « *les remplacements de fonctionnaires occupant les emplois de l'Etat et de ses établissements publics (...), dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires* ». (article 3 de la loi 84-16).

En principe aussi, c'est seulement quand elles ne peuvent être exercées par des titulaires que les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel sont assurées par des agents contractuels (article 6 2° alinéa de la loi 84-16).

Le recrutement de contractuels est prévu dans deux types de cas par le statut de la Fonction publique de l'État :

1 - inexistence de corps de fonctionnaire pour certaines fonctions, ou en catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient. Répondent à ces situations les contrats de droit public de 3 ans, renouvelables par reconduction expresse (article 4) ;

2- besoins non permanents ou impliquant un service à temps incomplet, ne pouvant être couvert par des titulaires (art. 6).

Dans le premier cas, ainsi que dans le cas d'un besoin permanent impliquant un service à temps incomplet de 70 % maximum, le contrat, au bout de 6 ans d'exercice, ne peut être renouvelé qu'en CDI. Ce qui signifie qu'il ne peut plus être renouvelé en CDD, mais qu'il peut aussi ne pas être renouvelé du tout.

Le décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est parfois appelé le « mini-statut ».

Bien sur il n'a rien d'un statut. Par définition, les contractuels ne bénéficient pas des garanties inscrites dans le statut général.

Il permet le recrutement d'agents non-titulaires de l'Etat pour des besoins saisonniers dans la limite de 6 mois, ou pour des besoins occasionnels dans la limite de 10 mois.

...et réalités

On voit que les principes sont loin des réalités : par un détournement de l'esprit de la loi, la plupart des précaires sont recrutés pour répondre à des besoins permanents et à temps complet. L'administration reconduit ainsi selon son bon vouloir des CDD de 10 mois, interrompus par 2 mois de chômage, au mieux par un contrat de transition...

L'obligation de transformation du contrat en CDI peut être facilement contournée par une période significative d'interruption du contrat.

Catégorie d'emploi	Durée du contrat	Articles de la loi 84-16	Articles du décret 86-83
Emplois permanents dans certains cas	CDD. durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois. Au-delà de 6 ans,, ils ne peuvent être renouvelés qu'en CDI	Article 4	
Emplois permanents à temps incomplet (70% maximum)	CDI ou CDD. Si CDD : 3 ans maximum, renouvelable (au bout de 6 ans, seulement en CDI)	Article 6 1° alinéa	Article 6
Emplois saisonniers	Six mois au maximum par période de 12 mois	Article 6 1° alinéa	Article 7
Emplois occasionnels	10 mois au maximum	Article 6 2° alinéa	Article 7

Les CDI, une nouvelle voie de précarité

Les articles 12 et 13 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 transposent, pour les agents non titulaires de l'Etat, la directive 1999/70/CEE du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée.

L'article 12 concerne certains agents recrutés après la publication de la loi. Il modifie l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (statut de la fonction publique de l'Etat), en organisant une éventualité de transformation en CDI des CDD conclus au titre de cet article.

L'article 13 traite de personnels en fonction à la date d'application de la loi et conduit en principe à la transformation de leur contrat en CDI.

Pour les agents du MEN, une circulaire du 1er décembre 2005 apporte des précisions sur l'application de ces dispositions législatives.

Cette loi, contrairement à l'objectif affiché de la directive européenne (limiter les recours abusifs aux CDD dans l'ensemble de l'activité salariée), instaure une nouvelle voie de recrutement précaire : l'agent sera sous CDD pendant 3 ans, renouvelable une fois, mais sans obligation de recrutement au terme des 6 ans, limite de CDD quatre fois supérieure à celle imposée dans le secteur privé. Le gouvernement n'entend pas pour autant limiter le recours aux CDD dans la Fonction publique.

L'introduction de CDI conduit à la fois un turn-over des non-titulaires (pas de CDI si l'agent est recruté sur un besoin nouveau par rapport à son emploi précédent) et à la création d'une sous-catégorie d'agents publics très relativement stabilisés, dans une situation qui ressemble à un ballon d'essai pour une Fonction publique d'emploi.

Des conditions de travail difficiles

Rémunération et indemnités

L'administration considère parfois que les non titulaires n'ont pas vocation à percevoir des indemnités (par exemple IAT et IFTS) parce que leur rémunération a fait l'objet d'un « contrat global ». Cette analyse est peu convaincante, d'ailleurs les décrets sur les IAT et sur les IFTS prévoient qu'un arrêté les organise pour les non-titulaires.

Reclassement

Sauf exception le nouveau traitement doit être égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui perçu en tant que non-titulaire.

Discipline

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité chargée du recrutement : cette proximité ne garantit évidemment pas l'impartialité. L'agent a droit aux défenseurs de son choix et à communication de son dossier. La sanction doit être motivée.

Sanctions disciplinaires :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement (6 mois pour les CDD, 1 an pour les CDI) ;
- le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Paritarisme

La création de commissions consultatives paritaires (CCP) est un progrès. Mais elle consacre le peu de place fait à la concertation : les domaines obligatoirement portés à l'examen de la CCP seront la discipline, le licenciement. Leurs attributions limitées pourraient préfigurer celles des CAP « *renovées* » des fonctionnaires.

Temps de travail

En principe, les non titulaires suivent les horaires du service dans lequel ils sont affectés. Le travail à temps partiel est souvent imposé.

Formation

L'agent non titulaire en activité peut bénéficier :

- d'un congé pour formation syndicale (12 jours par an) ;
- d'un congé de 6 jours ouvrables (congés non rémunérés pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse) ;
- d'un congé pour formation professionnelle.

Ce droit à formation doit pouvoir se concrétiser notamment dans la possibilité de préparer des concours d'accès à la Fonction publique.

Perspectives d'intégration

Les lois d'intégration successives n'ont jamais conduit à l'extinction de la précarité. La diminution de postes aux concours, par non-remplacement de départs en retraite, fait aussi s'éloigner la perspective de titularisation.

Conditions de vie

Comment obtenir un crédit, louer un appartement, quand n'a qu'un CDD ? Au-delà du droit, c'est la possibilité de mener une vie normale qui est refusée aux précaires.

En finir avec la précarité : les revendications du SNASUB

Les plans successifs de titularisation n'ont pas résorbé la précarité. On continue à recruter des précaires pour accomplir des missions permanentes. Depuis la mise en place du protocole Sapin de nouveaux contrats sont mis en place : CAE, CA, PACTE, CDI, alors que dans le même temps on supprime des milliers d'emplois administratifs mettant de fait en péril le devenir de nos missions et de l'emploi statutaire.

Pour contrer cette orientation le SNASUB revendique :

- titularisation en catégorie C de tous les auxiliaires, contractuels, vacataires, quel que soit le support de rémunération, à partir du moment où ils justifient de 2 ans d'ancienneté en équivalent plein temps,
- intégration par examen professionnel des contractuels de niveau A et B,
- utilisation de la totalité des crédits de rémunération pour le recrutement de fonctionnaires titulaires, y compris pour couvrir les besoins de remplacement.

Le SNASUB exige que soit proposée à ces personnels une formation appropriée, permettant à ceux qui le souhaitent de se présenter aux concours de la fonction publique.

La bataille contre la précarité doit impliquer les personnels titulaires, qui ont tout à perdre à son

développement, tant en terme de garanties collectives (statutaires entre autres) que de salaires. Cela implique la création d'emplois statutaires à hauteur des besoins à tous les niveaux de qualification requis. Cela implique également la création d'emplois de titulaires remplaçants dans tous les corps.

La lutte pour l'augmentation du nombre de points d'indice, de pair avec l'action des fonctionnaires : la FSU réclame l'augmentation de 40 points d'indice pour tous afin de rattraper la perte du pouvoir d'achat depuis des années.

Aucun salaire inférieur à 1500 euros nets !



Congés pour raisons de santé, familiales ou personnelles

nature	conditions	Durée	effets
Congés pour raisons de santé			
Maladie	4 mois de services	12 mois consécutifs (utilisation continue) ou 300 jours (utilisation discontinue)	- 1 mois à plein traitement - 1 mois à demi-traitement
	2 ans de services		- 2 mois à plein traitement - 2 mois à demi-traitement
	3 ans de services		- 3 mois à plein traitement - 3 mois à demi-traitement
Grave maladie	3 ans de services	3 ans maximum, accordé par périodes de 3 à 6 mois	-
Accident du travail	-	Indemnités portées au plein traitement pendant 1 à 3 mois	-
Maternité, paternité, adoption	6 mois de services	Durée de droit commun	Plein traitement
Inaptitude temporaire après maladie grave maladie maternité paternité	-	Congé pour 1 an maximum, prolongation de 6 mois possible.	Sans rémunération
Inaptitude définitive après maladie grave maladie maternité paternité accident du travail maladie	-	Licenciement Si maternité paternité adoption : après l'expiration d'une période de 4 semaines suivant l'expiration du congé	Licenciement différé jusqu'à expiration des droits à congé maternité ou maladie rémunéré.
Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles			
Congé parental	1 an en continu à la date d'arrivée de l'enfant au foyer	Demander un mois avant. Accordé par périodes de 6 mois renouvelables. Fin au bout de 3 ans.	L'agent est réemployé (CDD : pour la période de contrat restant à courir)
Congé d'adoption	LR 2 semaines avant le départ	6 semaines maximum par agrément	Sans rémunération
Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie	-	3 mois maximum	Sans rémunération
- pour élever un enfant de moins de 8 ans - pour suivre son conjoint	Employé depuis plus d'1 an	1 an maximum, renouvelable dans la limite de 5 ans	Sans rémunération
Congé de présence parentale	Enfant nécessitant une présence soutenue	Durée maximum : pour un même enfant et une même pathologie, 310 jours ouvrés pour une période de 36 mois.	Sans rémunération
Congé sans rémunération - convenances personnelles - création d'entreprise	emploi continu depuis 3 ans	15 jours par an 1 an renouvelable une fois	Lettre recommandée de demande de réemploi pour ne pas être considéré comme démissionnaire Sous réserve de nécessités de service.

Fin de contrat

Renouvellement

Agent possédant un CDD susceptible d'être reconduit :

l'administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- le 8ème jour avant son terme (agent recruté pour moins de 6 mois) ;
- au début du mois avant son terme (agent recruté pour une durée de 6 mois à moins de 2 ans) ;
- au début du 2ème mois avant son terme (agent recruté pour 2 ans ou plus) ;
- au début du 3ème mois avant son terme pour le contrat susceptible d'être reconduit en CDI.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

Licenciement

Préavis : 8 jours (agents ayant moins de 6 mois de services) ; 1 mois (de 6 mois à moins de 2 ans de services) ; 2 mois (au moins 2 ans de services).

Notification par lettre recommandée avec AR indiquant les motifs et la période de préavis. Pas de préavis : motif disciplinaire, inaptitude définitive après congé pour raison de santé. Licenciement interdit : grossesse et pendant 4 semaines après congé maternité ou

adoption (sauf sanction disciplinaire). Licenciement hors motif disciplinaire : une indemnité est versée.

Les agents aptes physiquement à l'issue de leurs congés (maladie, maternité, formation, etc.) ont une priorité de réemploi. Si aucun emploi ne leur est proposé, une indemnité de licenciement leur est versée.

L'indemnité est égale :

- à la moitié de la rémunération de base pour chacune des 12 premières années de service ;
- au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder 12 fois la rémunération de base.

Toute fraction de services > 6 mois est comptée pour 1 an ; < 6 mois : négligée.

Lorsque le dernier traitement est réduit de moitié (maladie ou congé non rémunéré), le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération à plein traitement.

Chômage

Allocation de retour à l'emploi : s'inscrire à l'ASSEDIC et se renseigner auprès de son administration