



SÉANCE PLÉNIÈRE DU CSFPT DU 16 MARS 2022 DÉCLARATION CGT RELATIVE AU AGENTS CONTRACTUELS

Monsieur le Président,
Monsieur le Directeur Général,
Madame, Monsieur,
Chère, cher collègue,

Le Gouvernement nous invite à une nouvelle consolidation juridique du sort fait aux contractuels... Il faut bien une cinquantaine de pages pour organiser, ce qu'il serait très abusif d'appeler un sous-statut. De plus en plus nombreux, ces collègues, on le verra, ne disposent même pas des garanties offertes par le Code du travail. Leur situation ne relève même plus du salariat, mais de la domesticité.

Mais attirons d'abord l'attention sur des collègues, auquel tout droit est explicitement dénié. Il s'agit des assistants familiaux et maternels employés par les départements, les communes et leurs établissements. Pour eux, c'est-à-dire très majoritairement pour elles : ni entretien professionnel, ni obligation de négociation triennale de la rémunération, pas d'entretien préalable ni indemnité de licenciement, des droits à congé restrictifs.

Nous réclamons évidemment que ces droits soient inscrits dans la réglementation, mais également qu'ils puissent être mis en œuvre dans les faits. Or, ce décret 88-145 charrie une dose d'hypocrisie que Tartuffe n'aurait pas désavouée...

Qu'on en juge : alors que des CDI devraient être généralisés, le Conseil d'État juge depuis 2013 que l'employeur peut toujours nommer un titulaire sur leur poste et que le licenciement est alors justifié. Alors que les obligations professionnelles des salariés privés ont vocation à être précises, nos contractuels peuvent être désignés pour n'importe quelle besogne en fonction des contraintes de service public et passibles de sanctions disciplinaires en cas de refus. Obligation de réserve, restriction du droit de grève dans les faits et de droit, laïcité, etc... tout s'impose à eux selon un modèle que le législateur tend à étendre aux salariés des concessionnaires de service public.

Ils sont justiciables de toutes les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires, auquel le projet de texte veut ajouter la suspension. Cette procédure a du sens vis-à-vis de qui incarne le service public auprès de la population, pas de collègues recrutés pour une tâche précise. Si on est capable de sanctionner les contractuels, on devrait être capable de les titulariser. Pour ceux qui voudraient protester, pas d'instance paritaire indépendante et extérieure, mais le recours à un juge professionnel, expert en contentieux, mais qui n'a souvent aucune idée des conditions de travail dans un poste opérationnel. Évidemment, il n'y a aucun avantage acquis, notion étrangère au droit public.

Quant au régime de l'ancienneté, il est à la discrétion de l'employeur, astreint tous les 3 ans à une vague révision de la rémunération, individuellement négociable. Aucune garantie de maintien du pouvoir d'achat et rien qui s'apparente aux N.A.O. du privé. La CGT déposera un amendement sur ce point. La négociation individuelle de la rémunération, c'est le retour au 19^{siècle} !

La loi DUSSOPT, désormais codifiée à l'article L 332-8 du Code de la Fonction publique, généralise le recours aux contractuels. Cette situation concerne désormais plus de 400 000 collègues et leur part va croissant dans les effectifs territoriaux. Les conditions d'un véritable clientélisme public local parfois source de graves dérives sont ainsi créées. La CGT ne saurait cautionner un énième replâtrage du décret de 1988. Elle rappelle l'exigence d'un égal accès aux fonctions publiques basées sur l'emploi titulaire et le recrutement par concours.