



SÉANCE PLENIÈRE DU CSFPT 16 MARS 2022

---

## **Bulletin de la délégation CGT au CSFPT Fédération CGT des services publics**

# DECLARATION CGT RELATIVE AUX AGENTS CONTRACTUELS



## **Décret modifiant diverses dispositions relatives aux agents contractuels**

### **Déclaration**

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 désavoué...

Qu'on en juge : alors que des CDI devraient être généralisés, le Conseil d'Etat 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. Evidemment, 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<sup>e</sup> 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

## DECLARATION CGT RELATIVE AUX AGENTS CONTRACTUELS (suite)

aux fonctions publiques basées sur l'emploi titulaire et le recrutement par concours.

La CGT a soutenu deux amendements :

1) réévaluation de la rémunération supérieure au SMIC. Possibilité de contester devant la Commission Consultative Paritaire.. C'est paraît-il illégal.

Rejet par le vote contre des employeurs avec abstention C.F.D.T.

2) rendre le décret applicable aux assistant(e)s familiaux et maternels qui n'ont actuellement aucun droit

Adopté par le vote unanime des organisations syndicales.

Le décret est adopté par un vote pour des employeurs et de la C.F.D.T.

### **Décret portant adaptation temporaire d'épreuves des concours**

Ce décret supprime essentiellement des épreuves facultatives bien utiles pour rattraper des candidats

Un amendement Fédération Autonome – CGT a demandé leur rétablissement. Il a été rejeté par une majorité employeurs et CFDT.

Le texte a été adopté par la même majorité. LA CGT A VOTE CONTRE

### **Décret Sapeurs Pompiers**

Ce texte facilite la mobilité des officiers de Sapeurs Pompiers Professionnels.

La C.G.T. a voté **pour** le texte.



# DÉCLARATION CGT RELATIVE AU RAPPORT « ATTRACTIVITÉ »



Un rapport sur l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale a été présenté. Réalisé par une inspectrice de l'Administration, la présidente de l'Association des DRH, il porte abusivement le logo du Conseil supérieur malgré la participation du président de ce conseil.

## Déclaration

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

Lors de la précédente plénière, la délégation CGT s'est longuement exprimée sur le rapport « attractivité ».

Nous ne répèterons donc pas notre point de vue.

Nous soulignons cependant que, si problème d'attractivité il y a, il est lié au niveau des rémunérations et à la pauvreté des déroulements de carrière des agents encore aggravée par le PPCR et l'institution des Lignes Directrices de Gestion.

Rappelons-ici que la CGT réclame un déroulement de carrière complet dans la catégorie sur une carrière moyenne permettant un doublement de la rémunération en termes réels.

Nous remarquons également que la formation professionnelle qui joue un rôle évident d'ascenseur social au sein de la FPT est totalement ignorée par le rapport.

C'est logique puisque ce dernier entérine la casse du C.N.F.P.T. au profit d'une généralisation de l'apprentissage.

En aucun cas nous ne cautionnons les solutions à base d'individualisation des rémunérations qui sont envisagées par le rapport.

A ce titre, le récent scoop de Madame de Montchalin ministre de la fonction publique ne peut laisser indifférent.

Pendant cinq ans, la majorité présidentielle refusait toute mesure générale pour les fonctionnaires.

Annoncer le dégel du point d'indice est-ce aller dans le bon sens ?

Le jour où nous parlons d'attractivité de la fonction publique, la réponse est évidemment : « oui ! ».

Des niveaux de rémunération décents sont indispensables. Le tassement des grilles doit cesser !

Nous ne rappelons pas ici tous les chiffres sur la véritable « smicardisation » de la fonction publique.

Comme si les ultra-libéraux au pouvoir voulaient punir ceux qui ont choisi la carrière publique statutaire.

Comment envisager une carrière en catégorie C qui nécessite régulièrement un complément indiciaire pour rattraper le niveau du SMIC et un début de catégorie A qui se situe seulement 14% au-dessus du SMIC ?

La CGT se félicite de cette évolution de principe.

Mais à condition de ne pas en rester aux principes.



## DÉCLARATION CGT RELATIVE AU RAPPORT « ATTRACTIVITÉ » (suite)



Au-delà du dégel, il faut un vrai rattrapage du pouvoir d'achat.

Aujourd'hui à la pompe, les automobilistes se braquent eux-mêmes en actionnant le pistolet. Se chauffer fut problématique cet hiver.

La demande n'a rien de somptuaire quand la rémunération moyenne reste inférieure dans la

Fonction publique territoriale, à 2000 euros.

Pour la revalorisation de ce point d'indice, nous refusons d'attendre les échéances électorales.

Nous demandons une hausse de 10% comme mesure de rattrapage de notre pouvoir d'achat bloqué depuis une décennie.

Des négociations salariales doivent s'ouvrir immédiatement.

Cette hausse ne saurait exclure bien évidemment nos collègues contractuels en attendant leur titularisation.

Evidemment, cette perspective déstabilisera certains budgets locaux.

Pas tous, car les politiques de masse salariale résultent de choix.

En zone défavorisée l'argent des collectivités relaie le désengagement de l'Etat...

C'est le cas pour les transports, la santé, le logement, l'enseignement supérieur... La liste est bien trop longue pour qu'elle soit complète !

Des conditions de rémunération décentes pour les agents impliquent une réforme du financement des collectivités locales.

Elles impliquent, également, le plein rétablissement de la DGF et la liberté pour les dépenses de

fonctionnement des collectivités et leurs établissements publics.

Agissons ensemble, employeurs et agents pour mettre fin aux honteux contrats de Cahors !