

# Non titulaires

## Demain, tous précaires ?

L'emploi contractuel dans l'administration publique était, depuis 1946, conçu comme un " *mal nécessaire*", une variable d'ajustement, un phénomène marginal même si son importance a conduit à plusieurs plans de titularisation qui ont fait entrer dans le cadre commun du statut un certain nombre de personnels.

Mais aujourd'hui, la précarité prend une autre dimension. Tandis que les contrats de droit privé par détermination de la loi réapparaissent sous une nouvelle forme (CA, CAE), ce sont les principes mêmes du recrutement des fonctionnaires qui sont attaqués, en faisant une part large - à travers le PACTE - aux principes et aux pratiques du droit privé : contrat, période d'essai... Ce sont les principes du statut qui sont battus en brèche par les contrats à durée déterminée, qui prétendent résorber la précarité en contournant le statut et en créant les conditions de sa destruction à terme. Le non-titulariat dérive vers une mise en cause de la gestion publique des personnels, une réduction du nombre de leurs rémunérations et de leurs garanties statutaires dans le contexte d'un renouveau des conceptions néo-libérales limitant les missions de l'Etat.

Dans les EPLE notamment, les gestionnaires endossent un rôle de recruteurs de personnels précaires. Mais c'est toute la fonction publique qui est concernée par ce grand chantier de " *modernisation*" qui consiste à faire des économies sur le dos des personnels : la mise en oeuvre de la " *fongibilité asymétrique*" dans le budget de l'Etat des dépenses de personnels, qui peuvent désormais être reversées en partie sur un autre objet, est aujourd'hui un des principaux rôles assignés aux responsables administratifs.

Cette politique s'appuie sur le chômage de masse. Nous assistons à la création d'une " *sous-fonction publique*" dont les membres n'auront pas vocation à titularisation et qui sont plus ou moins mis en concurrence avec les personnels statutaires présentés comme des privilégiés alors que leur pouvoir d'achat ne cesse de reculer ...

Il faut lutter pour que cette vague qui porte les conceptions dites " *libérales*" parce qu'elles consacrent la liberté du plus fort, connaisse un jour son reflux. Dès maintenant, le SNASUB invite tous les personnels à résister et à dire non à cette politique chaque fois que c'est possible.

Lire [la suite du dossier](#) de *Convergences* (décembre 2005)

## Les contractuels et l'emploi

Le recrutement de contractuels est prévu par le statut de la Fonction publique de l'Etat du 11 janvier 1984 dans deux types de cas :

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

L'article 7 du [décret 1986-83 du 17 janvier 86](#), fixant les conditions générales applicables aux agents non-titulaires de l'Etat, permet leur recrutement pour des besoins saisonniers dans la limite de 6 mois ou occasionnels dans la limite de 10 mois. Par un détournement de l'esprit de la loi, la plupart 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... .

### Régime de travail et congés

Les obligations de service sont celles des agents remplacés. Les congés annuels sont ceux de droit commun : cinq fois les obligations hebdomadaires de service, soit 2 jours et demi par mois travaillé.

### Renouvellement

L'administration doit notifier à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard : le 8ème jour avant la fin d'un contrat de moins de 6 mois ; au début du mois précédant la fin d'un contrat de 6 mois à moins de 2 ans ; au début du 2<sup>ème</sup> mois précédant la fin d'un contrat de plus de 2 ans. L'agent a 8 jours pour accepter.

### 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.

Licenciement possible sans préavis : motif disciplinaire, inaptitude définitive après congé pour raison de santé.

Licenciement interdit en cas de 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.

### **Titularisation**

Après 4 ans (sur 5) d'application de la loi Sapin de résorption de la précarité, une grande partie des non titulaires ne sont toujours pas titularisés : 57 % dans la filière administrative, 40 % chez les ITRF, 94 % dans les bibliothèques.

### **Reclassement**

Sauf exception (agents administratifs de la filière technique) le nouveau traitement doit être égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui perçu en tant que non-titulaire. Ainsi, les contractuels 10 mois titularisés agents administratifs sont reclassés au 2<sup>ème</sup> échelon de ce corps, quelle que soit leur ancienneté. Par contre des contractuels ayant pu gravir les échelons d'une grille indiciaire bénéficient d'un meilleur reclassement.

### **Prestation sociales**

Le principe est que les contractuels ont droit aux prestations sociales.

### **Nouveaux dispositifs**

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2005, les CES dont le contrat arrive à terme ne peuvent être renouvelés que sous forme de Contrat d'accompagnement à l'emploi ([CAE](#)). Les contrats CEC en cours peuvent être renouvelés dans la limite des droits des bénéficiaires (3 ou 5 ans). Les contrats d'avenir ([CA](#)) s'adressent aux bénéficiaires de minima sociaux. Le PACTE (institué par l'[ordonnance 2005-901 du 2 août 2005](#)) et régi par le [décret 2005-902 du 2 août 2005](#) comporte une formation et conduit normalement à la titularisation. Voir aussi la [Circulaire n° 2104 du 14 septembre 2005](#) relative à sa mise en œuvre.

Autre nouveauté : la possibilité de prolonger des CDD (au bout de 6 ans) par des CDI (lire la [fiche CDI et fonction publique](#) dans Convergences de mai 2006). Des dispositions législatives (article 11 à 14 de la [loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005](#)) ont transposé en droit interne français la directive européenne [CE n° 99/70 du 28 juin 1999](#) du 10 juillet 2001, et ont été explicitées, pour le MEN, par [circulaire du 1<sup>er</sup> décembre 2005](#). La réponse du gouvernement à [une question parlementaire](#) sur la situation des agents de moins de 50 ans non reconduits n'empêche pas la conviction.

Enfin, un certain nombre de contractuels sont concernés par les mesures de mise à disposition au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Sur le reclassement, voir [fiche dans Convergences de novembre 2002](#)

Sur la [précarité dans le supérieur](#) : Convergences n° 118 mai 2006

Sur les [CDD senior](#) : Convergences n° 120 juillet-août 2006