

FICHE N° 1



Élections professionnelles 8 décembre 2022



CONTRATS DE PROJET La généralisation du recours aux contractuel·les

Référence juridique :

Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique modifie le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

La loi Dussopt organise la généralisation du contrat dans la fonction publique à travers différentes mesures :

- Recrutement sur contrat des emplois fonctionnels [article 16];
- Élargissement aux catégories B et C des dérogations au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires [Article 21];
- Recrutement de contractuel·les en remplacement d'agent·es absent·es pour courte durée [Article 22];
- Indemnité de précarité pour mieux licencier [Article 23];
- Fin de l'obligation de nomination en tant que stagiaire d'un·e contractuel·le ayant réussi un concours [Article 24].

Cette volonté de **recrutement rapide et à discrétion, sans évolution**, est cristallisée autour de l'article 17 de la loi Dussopt qui crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique, «le contrat de projet» couvrant toutes les catégories (A, B et C).

Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifié·e dont l'échéance est la réalisation desdits projet ou opération.

Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de

six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération dans la limite d'une durée totale de six ans. Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'État.

Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

Aussi, à la différence des autres agent·es contractuel·les physiquement aptes à reprendre leur service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption qui sont réemployé·es, l'agent·e recruté·e par un contrat de projet n'est réemployé·e, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

UN CONTRAT QUI N'OUVRE AUCUN DROIT À INTÉGRER LA FPT

Les durées des contrats de projet ne sont pas comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un CDI.

L'agent·e pourra percevoir une indemnité de fin de contrat de projet quand celui-ci ne peut pas se réaliser ou quand le terme du contrat est prononcé de manière anticipée.

L'agent-e n'acquiert ainsi aucune ancienneté dans la fonction publique territoriale en termes de carrière, d'échelons, de points d'indice.

UNE DURÉE DE 6 ANS, COMME CELLE D'UN MANDAT POLITIQUE

La durée maximale du contrat de projet correspond à celle du mandat politique.

Pour la fonction publique territoriale, le fait que ces nouveaux contrats de projet puissent couvrir une période de six ans, soit le temps d'un mandat, est extrêmement pernicieux et inquiétant : ces dispositions nous exposent à des dérives qui porteraient une atteinte très forte à la continuité de l'action territoriale.

UN CONTENU IMPRÉCIS

Le décret publié le 27 février 2020 ne propose pas de définition de la notion de projet, mais impose plusieurs conditions lors de son élaboration (article 8).

Un contrat de projet devra donc présenter :

- La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible;
- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu;
- Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat;
- Le ou les lieux de travail de l'agent-e et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications.

Ce que recouvrent les notions de projet ou d'opération n'est donc pas précis. Face à une telle faiblesse de définition de ces nouveaux contrats, la création d'un service pourrait être qualifiée de « projet » par exemple et ainsi les risques de conflictualité devant le juge sont accrus.

Aussi, il est en effet fort à craindre que l'intégralité des effectifs affectés à la réalisation du projet en question seront recrutés sous ce type de contrat, du ou de la chef-fe de projet aux exécutant-es, puisque l'ensemble des catégories sont dorénavant concernées.

LE CONTRAT DE PROJET, UN CHANGEMENT DE PARADIGME DE LA STRUCTURE DE L'EMPLOI

Dans la fonction publique, les titulaires côtoient de nombreux-euse agent-es « contractuel-les » qui sont toujours plus nombreux-euses. Preuve en est que le nombre d'agent-es recruté-es sur contrat a quasiment doublé entre 2005 et 2019. En 2019, la fonction publique comptait 1125 900, tandis qu'ils-elles étaient

755 307 en 2005 (source : *Le Monde*, 12 avril 2021). Il ne s'agit plus d'accélérer ce processus, mais bien de changer la nature même de l'emploi public et sa structuration. Il s'agit d'un changement de paradigme en matière de recrutements, de structuration et d'éthique du fonctionnaire.

Ce nouveau cadre de gestion de la fonction publique cantonnera les fonctionnaires à certains postes. Leur mobilité interne volontaire sera réduite.

Avec la contractualisation, l'intégration directe en catégorie C disparaîtra. Or, selon l'Association des DRH des grandes collectivités, 26 % des nominations des collectivités sont des recrutements directs d'agent-es de catégorie C.

Les recrutements par concours également devraient se réduire comme peau de chagrin.

Ce nouveau système met en cause la capacité des fonctionnaires à servir l'intérêt général. Il les prive des garanties consubstantielles au statut de la fonction publique qui assuraient leur indépendance. Il entre en contradiction avec les principes fondateurs de la fonction publique et de l'action administrative. Il revient sur l'idée, pourtant essentielle, que le-la fonctionnaire est au service de l'intérêt général, responsable devant la Nation, ce qui suppose son indépendance face aux pressions économiques et politiques. C'est pour cela qu'il-elle bénéficie d'un emploi permanent, régi par un statut et non par un contrat.

Enfin, le contrat de projet engendre un effet précarisant pour un certain nombre d'agent-es, surtout compte tenu de l'intégration des catégories C dans son champ d'application.

L'UFICT-CGT REVENDIQUE :

- l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique;
- la suppression des contrats de projet (durée de un à six ans) qui vont faire exploser le nombre de contractuel-les et précariser les cadres territoriaux-ales, fragilisant ainsi les services publics locaux;
- l'arrêt du recrutement de non-titulaires pour remplacer des agent-es momentanément indisponibles ou à temps partiel ou en vue de pourvoir des emplois fonctionnels dans les communes et intercommunalités de plus de 40 000 habitant-es;
- le recrutement statutaire seul garant de la neutralité du service public;
- un développement des filières pour prendre en compte la spécificité des nouvelles missions non prévues dans nos cadres d'emplois, avec un accès à l'emploi public par l'organisation de concours.