

8 DÉCEMBRE 2022

Élections professionnelles Fonction publique



AGENT.ES CONTRACTUEL.LES

Depuis de nombreuses années, les emplois non titulaires occupent une place importante dans la Collectivité. **Aux CDI et aux CDD s'ajoutent à présent les contrats de projet** mis en place depuis 2019 par le Président Macron, nouvelle forme dans la précarisation de l'emploi public et nouvelle attaque contre le statut de fonctionnaire.

Si **l'objectif est de lutter pour diminuer la part des non titulaires** pour que le statut de fonctionnaire reste la norme dans la fonction publique, **il est nécessaire de prendre en considération la situation de nos collègues non titulaires et pour cela d'utiliser les possibilités législatives qui permettent leur intégration** au sein de la FPT.

Il s'agit bien pour la CGT de ne pas opposer titulaires et contractuels, mais de défendre l'intérêt général et celui de tous les salariés quel que soit leur statut.

Les agents contractuels à la Région Occitanie : jeune, féminin et précaire (source rapport social unique 2020)

- Une majorité des contractuels (54,2 %) sur emploi permanent sont en CDD.
- La part des catégories C est prépondérante et féminisée (64 %), sauf pour les catégories A+ au sein de laquelle la part des femmes représente 25 % de l'effectif.
- L'effectif des contractuels non-permanents est essentiellement composé des personnels de renfort (saisonnier ou accroissement temporaire d'activité), également féminisé (62,5%).
- Les agents contractuels à la Région Occitanie se composent en 2020 de **923 agents sur emploi permanent et 283 agents non-permanents. Ils et elles représentent 14,5 % de l'effectif.**

Les contractuels ne sont donc pas un épiphénomène à la Région Occitanie, leur présence est avérée dans tous les services, ils font partie de l'institution, travaillent et s'investissent comme tous les agents du service public.

Les contractuels sont des collègues à part entière, des agents publics comme les autres, et à ce titre, ils et elles ont des droits comme les fonctionnaires, à commencer par le droit au respect et à la reconnaissance.

Les « contractu-ELLES », la précarité et le temps partiel subi

En France, près d'un million d'agents publics subissent la précarité. Public/Privé, 3,2 millions de personnes occupent un emploi précaire en France, soit 12 % de l'emploi total.

Une partie de la précarité vécue par les femmes est occultée des statistiques. 1,2 million d'entre elles sont en temps partiel subi et voudraient travailler davantage, ce qui représente plus de 70 % des personnes en sous-emploi.

Les 15-29 ans forment plus de la moitié des précaires.

Les temps de trajet quand on habite loin de Toulouse ou de Montpellier conduisent des contractuels à opter pour le temps partiel. C'est une fracture entre ceux qui vivent à côté de leur travail et les autres. Nous avons recueilli des témoignages qui soulignent la grande difficulté d'assurer une présence quotidienne quand les temps de trajet sont trop longs, la fiabilité des TER trop faible, et le prix du carburant trop élevé.

Autrement dit **ce ne sont pas des choix mais bien une impossibilité** qui conduit ces contractuels à refuser le temps plein.

Malgré tout le statut de contractuel les oblige à démontrer chaque jour leur utilité au sein du

service. Ces précaires qui malgré un temps partiel sont souvent dans l'obligation de travailler leur jour chômé pour être en capacité de suivre le rythme.

C'est donc une double peine : précarisés, moins payés, avec une épée de Damoclès au-dessus de leur tête, celle de perdre leur emploi. Il faut rappeler que le temps partiel aura un impact avec de lourdes répercussions sur les allocations chômage et le calcul de la retraite.

« *La forte augmentation de télétravailleurs, notamment en catégorie C peut expliquer la baisse notable des agents à temps partiel, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle étant réajusté* ». Sur l'ensemble de l'effectif féminin fonctionnaire, 12,8 % sont à temps partiel. De même les hommes à temps partiel ne représentent que 3% des fonctionnaires masculins au sein de la collectivité (source rapport social unique 2020 : le temps de travail des fonctionnaires)

Le nombre de contractuels en temps partiel a baissé suite au télétravail : le télétravail permet des économies de temps et d'argent.

Il devient donc urgent au vu de la crise actuelle d'ouvrir les négociations pour une troisième journée de télétravail aux contractuels non permanents.

→ Proposition de la CGT : envisager une troisième journée de télétravail selon les missions pour les contractuels non permanents

Les contractuels et le logement

Le statut de contractuel soulève des problèmes sociaux, comme celui lié au logement. Ainsi les femmes seules, avec parfois un enfant à charge, se retrouvent en grande difficulté pour se loger décemment avec un CDD. Ces situations préoccupantes doivent nous alerter.

Témoignage : « *Je ne pouvais pas payer un loyer à Toulouse, c'était trop cher et je ne trouvais personne qui acceptait de me loger avec un CDD. J'ai cinquante ans, et personne pour se porter caution. J'ai trouvé un logement que je payais au*

noir. Je n'avais pas le chauffage. Mais je n'avais pas le choix, sinon c'était dormir dans ma voiture. »

On ne devrait pas retrouver au sein de la fonction publique territoriale les fractures sociales existantes !

L'escalier de la réussite ne doit pas juste servir des éléments de langage politique.

L'institution régionale doit faire la démonstration qu'elle est aux commandes de cet impératif démocratique et républicain au sein de sa collectivité.

→ Propositions de la CGT pour des services publics sans précarité

La CGT a pour ambition de faire reculer la précarité structurelle par une triple démarche

1. Ouverture des vacances d'emploi aux agents non-fonctionnaires ;
2. Titularisation/fonctionnarisation des contractuels répondant à un besoin permanent ;
3. Améliorations des droits et garanties collectives des contractuels.

Contractuel.le, une étape temporaire vers la fonction publique

La Région Occitanie a mis en place des maisons de l'orientation pour les jeunes. Avec pour objectif que tout un chacun ait accès à l'information pour s'orienter.

Le constat de départ était qu'aujourd'hui seuls ceux qui ont un réseau ont accès à la bonne information pour s'orienter.

C'est une réalité qui est valable pour les contractuels. Aujourd'hui la grande majorité ne connaît ni ses droits, ni les perspectives possibles pour rebondir au sein de l'institution ou ailleurs.

Témoignage : « Cela va faire 6 années que je suis à la Région, j'ai signé plusieurs contrats sur trois postes différents. Certains disent que je dois pouvoir être titularisée, d'autres qu'il faut avoir passé six années au même poste. J'ai demandé à faire un bilan de compétences, mais ce n'est que pour les fonctionnaires. J'aimerais passer les concours, mais comment faire quand on travaille ? Je n'étais pas au courant des différentes aides qui existaient comme le COS par exemple. C'est par hasard, à la cantine, que je l'ai appris. C'est comme si nous n'étions pas légitimes à bénéficier de ces aides. »

→ **Propositions de la CGT : création d'une « Maison de l'orientation », de la formation et de l'emploi pour les contractuels avec pour objectif, un suivi de l'emploi à travers un accompagnement ciblé**

- Bilan de compétences, inscriptions aux concours, formations, passerelles avec les entreprises privées que la Région accompagne et soutient financièrement.
- Guichet avec informations sur les droits des contractuels

Améliorer les droits et les garanties collectives des contractuels

Ces agents doivent bénéficier d'un niveau de protection juridique et de droits équivalents à ceux des titulaires, mais adaptés à leur situation de non-titulaires.

→ **Proposition de la CGT : égalité de traitement pour la formation, l'action sociale, les congés**

- Des droits renforcés pour les agents non titulaires afin qu'ils accèdent à la formation professionnelle, notamment pour préparer les concours, par des moyens d'intervention nouveaux sur l'établissement des plans de formation dans les collectivités ;
- Amélioration des conditions de travail et obtention de droits identiques aux titulaires en matière d'action sociale et de régime de congés.

Intégrer MIEUX et protéger PLUS les agents contractuels

La fonction publique territoriale ne doit pas jouer ce jeu néo-libéral. **Elle doit prendre le contre-pied et encadrer les contractuels, dès leur arrivée au sein de la fonction publique.** Les guider pour qu'ils aient à cœur l'importance de la fonction publique, leur inculquer les valeurs et les enjeux de cette fonction.

Être au service du public, que l'on soit contractuel ou fonctionnaire, doit être une ligne directrice. C'est ainsi, en prenant sous son aile les plus précaires, que la fonction publique sortira plus forte et pourra se battre contre son démantèlement. Elle y gagnera en crédibilité.

Au lieu de mettre au ban les CDD, de regarder impassible les *turn-over* dans les directions, elle implantera des graines fondamentales : la notion du service public, l'importance de son maintien dans les territoires, la qualité des fonctionnaires.

Ainsi les contractuels auront à cœur de transmettre cette expérience, à cœur de défendre le service public. **Or aujourd'hui, les contractuels sont souvent écartés par leurs collègues fonctionnaires.** Comme si deux mondes cohabitaient, avec l'un qui a peur que l'autre vienne sur ses plates-bandes et vienne profiter des acquis sociaux et statutaires des fonctionnaires

→ **Proposition de la CGT : un compagnonnage Fonctionnaire – Contractuel.**

- **Mettre en place des moments d'échange et de partage entre les fonctionnaires et les contractuels.**
- **Possibilité que les fonctionnaires orientent les contractuels dans les problématiques et les enjeux de service public.**

Les diplômés : des contractuels sans passé...

Aujourd'hui rien n'est fait pour valoriser les contractuels qui arrivent avec des diplômes : qu'ils aient un master ou un DEUG/licence, ou le Bac, ils sont logés à la même enseigne.

Cet oubli des diplômes de l'enseignement supérieur, comme celui des années d'expérience

professionnelle avant l'entrée dans la fonction publique territoriale, est préjudiciable : **la fonction publique a besoin de salariés qualifiés, c'est un atout pour son fonctionnement, que s'appuyer sur la diversité des parcours et des profils professionnels.**

Le salaire et la revalorisation salariale

La rémunération

Témoignage : « J'ai vu passer trois responsables à la direction de mon service. Et jamais lors des entretiens annuels la question du salaire n'a été abordée. Quand j'en parlais on me disait qu'il fallait voir avec le service paye. »

La prime

Témoignage : « Mon salaire comporte une prime de 900 euros. Cette prime ne compte ni pour les allocations chômage, ni pour la retraite. »

→ Propositions de la CGT

- Gestion des CDI facilitant leur titularisation : construction de la rémunération et gestion du déroulement de carrière proches de ceux des titulaires ;
- Revalorisation annuelle, collectivement encadrée, de la rémunération ;
- Prime de précarité mensuelle de 10 % des salaires versés en CDD + indemnité de fin de contrat ;
- Requalification des contrats de droit privé en contrats de droit public pour les personnels volontaires et parité des droits avec les contractuels de droit public, y compris sur le niveau des rémunérations.

Pour un nouveau plan de titularisation massif et offensif

La CGT revendique un plan de titularisation offensif des contractuels répondant à des besoins permanents sur des postes de fonctionnaires, sans exclusion et **dans les conditions suivantes** :

- Droit à la titularisation quelle que soit la nature du contrat (public ou privé) sur les trois versants de la Fonction publique
- Reprise intégrale, dans les mêmes conditions, de l'ancienneté au moment de la titularisation notamment des années rémunérées par des associations et fondations agissant pour le compte des établissements publics
- Titularisation sur place et sans condition de concours, sur emplois créés pour toutes les catégories, des agents non titulaires travaillant sur des besoins permanents à partir de 50 % du temps complet, quelle que soit la base juridique du recrutement
- Mise en œuvre d'un processus de transformation des emplois contractuels à temps incomplet en temps complet, afin de permettre la titularisation

Le Syndicat CGT Région Occitanie

LE JEUDI 8 DÉCEMBRE 2022, UN SEUL TOUR DE SCRUTIN,

CHAQUE VOIX COMPTE !



www.cgtservicespublics.fr