



15 octobre 2015

Contre la précarité dans la Fonction publique, pour des emplois stables et pérennes.

Fiche n°3

Agents précaires de la Fonction publique : quel devenir ?

Les problématiques sont différentes selon les fonctions exercées et les types de contrat.

Cependant dans tous les cas, il est difficile de disposer d'études sur le devenir des agents précaires de la Fonction publique, faute de disposer d'indicateurs pérennes.

La dernière étude disponible¹ établissait que seul un agent non titulaire sur 3 est employé pendant 24 mois consécutifs (2010 et 2011) chez le même employeur avec la même quotité de travail.

- **Les contrats d'insertion professionnelle jouent –ils leur rôle ?**

Contrats en CUI²

A tout le moins, on peut repérer de multiples obstacles : la faiblesse des revenus (20 heures hebdomadaires au SMIC horaire pour ceux qui sont recrutés par le MEN), la faible durée des contrats (dans les faits, un an maximum) et le renouvellement limité à 2 ans sauf exceptions³, l'absence ou la faiblesse de la formation dispensée par les employeurs publics.

La situation des bénéficiaires de contrat aidé à la sortie du dispositif varie fortement selon le secteur d'embauche. Si 66 % des personnes sorties d'un contrat unique d'insertion du secteur marchand sont en situation d'emploi, ce chiffre tombe à 38 % pour les personnes recrutées dans le secteur non marchand.

Les raisons : comme précisé plus haut, dans le secteur non marchand, les embauches n'auraient majoritairement pas eu lieu sans aide de l'état, alors que dans le secteur marchand, les contrats aidés sont souvent des pré-embauches. Sans solution auprès de leur ancien employeur et n'ayant pas reçu l'accompagnement nécessaire, la majorité des personnes en fin de CUI sont sans emploi.

- *Pour la FSU, la Fonction publique doit proposer des parcours d'insertion professionnelle. Mais cela suppose de respecter certaines conditions (voir fiche 2).*

- **Les fonctions de surveillance dans les établissements scolaires précarisées.**

Contrats d'AED

La durée du travail hebdomadaire (41 heures par semaine sur 39 semaines pour un temps complet) rend difficile la conciliation d'un contrat d'AED avec la poursuite d'études. On constate d'ailleurs que les chefs d'établissement recrutent majoritairement des personnes non étudiantes alors que la loi prévoyait une priorité aux étudiants boursiers. Il s'en suit une forte fréquence des temps incomplets⁴ pénalisante pour les revenus puisque le temps complet est rémunéré au niveau du SMIC.

Les contrats sont généralement d'un an maximum ; ce qui rend difficile pour les personnels concernés de faire valoir leurs droits et conduit parfois à des non renouvellements en cas de grossesse, de prise de responsabilité syndicale... On constate donc un turn over important.

La durée maximale des contrats est de six ans. C'est par exemple trop juste dans les conditions évoquées pour préparer et réussir les concours de recrutement du MEN.

- *Pour la FSU, qui revendique le retour au statut d'étudiant surveillant, il faut assurer droit à un temps complet, au réemploi et la possibilité d'une poursuite au-delà de 6 ans pour achever un parcours d'étude ou de formation professionnelle (voir fiche 2).*
- **Pour un plan de titularisation**

¹ Dossier « La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique », inclus dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2013.

² CUI : contrat unique d'insertion, régi par

³ Cinq ans pour les personnes âgées de plus de 50 ans et les personnes disposant d'une RQTH.

⁴ 72,7% sont à temps partiel pour une quotité de service moyenne 72,4% selon le bilan social 2014 du MENESR

Pour la FSU, les personnels qui exercent des missions dévolues à des titulaires ou certaines nouvelles missions comme celle d'accompagnant des élèves en situation de handicap ont vocation à devenir fonctionnaire.

Assistants des élèves en situation de handicap (AESH) : une professionnalisation inachevée.

Pour répondre aux besoins du système éducatif et à la revendication des personnels de la professionnalisation de leurs fonctions, il a été créé des contrats d'AESH. Au terme de six années de CDD, les personnels exerçant ces fonctions peuvent se voir proposer un CDI. Un parcours très fréquent débute par deux années en CUI, suivis de CDD. Il faut donc au moins 8 années d'exercice des fonctions avant la conclusion d'un CDI.

- *La FSU revendique la création d'un statut de fonctionnaire pour les AESH.*

Les recrutements réservés de la loi Sauvadet⁵ : un bilan médiocre.

Environ un quart seulement des personnels exerçant sous contrat des fonctions normalement dévolues à des fonctionnaires remplit les conditions pour s'inscrire aux sélections, soit de l'ordre de 125 000 personnes. Au printemps 2015, on décomptait de l'ordre de 20 000 titularisations, selon le bilan officiel.

La prolongation du dispositif de deux années telle qu'elle est inscrite dans le projet de loi déontologie permettra à de nouveaux agents d'être éligibles à ces recrutements, tout en permettant aux actuels éligibles de le rester.

Mais elle ne résout rien des conditions d'exclusion que la FSU a dénoncées. Les personnels recrutés pour des besoins dits « temporaires » au cours du premier trimestre 2011 étaient écartés, comme ceux qui exerçaient à temps incomplet (moins de 70% pour la Fonction publique de l'Etat, de 50% dans les versants territoriaux ou l'hospitalier). En se limitant à déplacer la référence au premier trimestre 2013, on ne répond pas à l'injustice créée : des agents ayant la même ancienneté seront l'un éligible, l'autre pas selon l'opportunité de s'être vu proposé un contrat répondant à un besoin identifié comme « permanent » ou « temporaire ». Le dispositif reste aussi illisible pour les agents qu'il l'était au départ, ce qui a été source de beaucoup de confusion dans les administrations devant mettre en œuvre ce « programme d'accès à l'emploi titulaire » et de déception pour les personnels.

- *Pour la FSU, il est indispensable d'assurer le réemploi des contractuels et de mettre en place un plan de titularisation ouvert à toutes et tous, dont les modalités sont à adapter en fonction des secteurs et des situations.*

Synthèse des résultats du dossier « La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique »

Sur 901 500 non titulaires au 31/12/2010, 133 202, soit 14,8%, ont changé de statut au 31/12/2011 dans 71% des cas (94040) en devenant titulaire (pas nécessairement dans les fonctions antérieures –AED devant professeur ou CPE par exemple). On peut évaluer ainsi le nombre des titularisations à 32 444 dans le secteur communal, à 29 935 dans la FPH, et à 18 762 dans la FPE. L'importance du phénomène dans la FPT et la FPH renvoie vraisemblablement au recrutement sans concours en catégorie C.

Dans 24% des cas, les non titulaires de décembre 2010 bénéficient en 2011 d'un contrat aidé ; estimation de 25 000 AED dans cette situation.

⁵ Loi du 12 mars 2012