



Union
syndicale
Solidaires



Union
syndicale
Solidaires

Pourquoi SUD Culture Solidaires n'est pas signataire du protocole d'accord

« Modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels »

Le 31 mars 2011, un protocole d'accord a été signé entre le gouvernement, en tant que patron et la plupart des organisations syndicales, au sujet des agent-e-s non-titulaires des 3 fonctions publiques, qui a ensuite débouché sur la loi Sauvadet de mars 2012. A l'époque, Solidaires (et donc SUD Culture) n'avait pas signé ce protocole, car il n'offrait pas assez d'améliorations pour les droits des contractuel-le-s, il ne fixait pas des règles suffisantes pour garantir l'arrêt des abus dans leurs recrutements et surtout le processus de titularisation qu'il prévoyait est une véritable arnaque, qui exclut sciemment les plus précaires des non-titulaires.

Mais ces textes contenaient aussi des précisions sur les différents cas de recrutement d'agent-e-s non-titulaires et prévoyaient la nécessité pour les employeurs publics de traduire cela dans leurs règles de gestion des contractuel-le-s.

Suite à cela et à différentes circulaires, des négociations se sont engagées à la fin de l'année 2013 au ministère de la Culture sur ce sujet important. Elles viennent de se conclure au début du mois de juillet 2015 par un protocole signé entre le ministère de la Culture et la plupart des organisations syndicales, sauf SUD Culture, qui a été traduit dans une instruction ministérielle.

La situation des agent-e-s non-titulaires et la lutte contre la précarité sont des sujets très importants pour SUD Culture, qui a mené de nombreuses luttes sur le sujet et qui porte des revendications fortes là-dessus depuis des années.

Si nous n'avons pas signé ce protocole, c'est parce que malgré certains aspects positifs, les insuffisances et les manques de ce texte étaient trop importants.

Des avancées certaines...

Cette instruction ministérielle est donc le résultat de plus d'un an et demi de négociations, auxquelles notre organisation syndicale a activement participé.

Celles-ci ont en effet permis d'obtenir certaines avancées.

Ainsi, une partie des agent-e-s contractuel-le-s travaillant actuellement au ministère de la Culture bénéficient d'une doctrine de gestion spécifique. Cela concerne les contractuel-le-s recruté-e-s sur les fondements des article 4.1¹, 4.2² et 6.1³ de la loi de 1984 et qui sont en CDI ou dont le CDD a été renouvelé ou qui ont une ancienneté de 24 mois ; tout comme les contractuel-le-s recruté-e-s irrégulièrement sur l'article 6.6⁴ de la loi de 1984 alors qu'ils/elles sont sur des besoins permanents et les contractuel-le-s recruté-e-s sur des emplois

1 L'article 4.1 concerne en principe les contractuel-le-s recruté-e-s sur des fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires.

2 L'article 4.2 concerne lui les contractuel-le-s recruté-e-s pour des compétences ou des besoins particuliers, même lorsqu'il existe des corps de fonctionnaires et ne concerne en principe que la catégorie A.

3 L'article 6.1 concerne lui les contractuel-le-s à temps incomplet embauché-e-s sur des besoins permanents.

déroatoires. Cette doctrine de gestion spécifique leur garantit entre autre la stabilité de leurs contrats et le passage en CDI. C'est là un point important car il n'était pas question pour notre organisation syndicale de remettre en cause l'emploi d'un nombre important de contractuel-le-s au sein du ministère de la Culture qui ont de l'ancienneté en leur appliquant brutalement les nouvelles règles de gestion. Il faut néanmoins que leurs passages en CDI puissent bien avoir lieu et que les employeurs respectent bien la doctrine spécifique de gestion.

De même, l'incitation faite aux employeurs du ministère de la Culture de prendre les agent-e-s contractuel-le-s à temps incomplet recruté-e-s sur le fondement de l'article 6.1 en CDI dès leur première embauche et sur une quotité horaire (si ces agent-e-s le souhaitent) équivalente à 70% d'un temps plein est un point important, qui correspond à nos revendications depuis longtemps. Mais il faudra aussi que cette incitation soit réellement mise en œuvre par les établissements et services concernés.

Par ailleurs, les précisions apportées sur les cas où il est possible de recruter des agent-e-s contractuel-le-s sur les articles 4.1 et 4.2 devraient permettre une application plus conforme à la loi de ces types de recrutement.

Enfin, le suivi de l'emploi contractuel par les comités techniques permet aux CT souvent fragilisés par les employeurs de réaffirmer leur mission de suivi des emplois et de mieux contrôler le recrutement des contractuel-le-s pour éviter les problèmes constatés dans le passé. A ce titre, le rappel des préconisations de la mise en place effective du cahier d'entrées sorties (obligatoire tout de même depuis 1999) devrait clarifier les choses et limiter les abus. Cela à condition que toutes les informations nécessaires pour suivre la situation des agent-e-s contractuel-le-s soient bien fournis aux organisations syndicales.

... Mais insuffisantes et ne masquant pas les manques

- Le premier gros problème de ce protocole pour SUD Culture, c'est qu'il exclut une partie importante des agent-e-s contractuel-le-s de ce ministère.

A savoir les enseignant-es contractuel-le-s des écoles (en général) qui ne sont pas pris en compte par ce texte, ce qui concerne tout de même 1756 enseignant-e s en écoles d'Architecture et 712 enseignant-e s en écoles d'Art d'après les données de 2013.

Effectivement, un calendrier prévisionnel a été mis en place pour un travail relatif aux réformes statutaires issues des préconisations du rapport Feltesse et du rapport IGAC/ IGAENR pour les enseignant-e-s contractuel-le-s des écoles d'architecture.

Ce travail a déjà commencé. Mais à la demande des organisations syndicales que soit traité en urgence les « modalités de recrutement et de gestion des agent-e-s contractuel-le-s » enseignant-e-s, la réponse a été une fin de non recevoir.

Donc, en attendant, les contractuel-le-s en place et ceux/celles nouvellement recrutés seront soumis aux anciennes méthodes, légales dans certains établissements et illégales dans d'autres. Il ne sera pas possible de s'appuyer sur cette instruction pour améliorer et clarifier les « modalités de recrutement et de gestion des agent-e-s contractuel-le-s ». Il ne leur sera pas non plus possible de bénéficier dès maintenant des dispositions sur la doctrine spécifique de gestion, sur l'accompagnement vers l'emploi titulaire ou sur les quotités horaires.

Pour les enseignant-e-s contractuel-le-s des écoles d'art et des conservatoires, les négociations sont encore moins avancées et tout est renvoyé à *«une réflexion spécifique sous la responsabilité conjointe du directeur général de la création artistique et du secrétaire général »*.

4 L'article 6.6 concerne en principe les contractuel-le-s recruté-e-s sur des contrats courts pour des besoins occasionnels (12 mois maximum) ou saisonniers (10 mois maximum). Il est très souvent l'objet d'abus de la part des employeurs.

Il n'y a aucune garantie à ce que les avancées que contient ce protocole soient bien prises en compte dans les négociations pour les enseignant-es et ce, pour la rentrée 2016/2017. Car, pour l'année 2015/2016, il est trop tard.

Nous remarquons aussi que ce protocole ne concerne que les contractuel-le-s de droit public, ce qui est significatif au moment où les contrats de droit privé, type emplois d'avenir, se multiplient au ministère de la Culture. Ces contrats sont plus précaires, offrent moins de droits et surtout ne portent aucun avenir professionnel pour ceux/celles qui les subissent. Donner la priorité à l'emploi statutaire, lutter contre la précarité, c'est aussi arrêter l'embauche de ce type de contrat et trouver une solution de titularisation pour ceux/celles qui en ont actuellement. Mais cela n'est même pas évoqué.

- Ensuite, notre organisation syndicale constate que malgré les développements indiqués sur les cas de recours au recrutement de contractuel-le-s sur l'article 6.5⁵ de la loi de 1984 et sur les différents cas de figures qui se posent, il n'y a aucun engagement à ce que ces postes soient réellement pourvus par un-e agent-e titulaire au bout des deux ans que prévoit la loi. Il y a un risque, par rapport aux nombres de postes offerts aux concours et par rapport à des postes dans certains établissements, que ceux-ci restent non pourvus, tandis que les agent-e-s contractuel-le-s qui les ont occupé-e-s pendant deux ans se retrouvent eux/elles au chômage.
- Pour ce qui est du recours à des recrutements sur l'article 6.6, pour des besoins occasionnels ou saisonniers, il faut aller plus loin pour bien préciser les cas où ce recrutement est permis et pour mettre fin aux abus que l'observatoire de l'emploi contractuel a encore permis de relever dans certains établissements.

A ce sujet, notre organisation syndicale craint qu'à l'avenir, si les recrutements de titulaires par le biais des concours ne sont pas suffisants, ce qui au vu de la politique de suppression d'emplois de titulaires risque fort d'être le cas, les établissements continuent à recourir à l'emploi contractuel pour fonctionner, mais en usant et en abusant de contrats occasionnels, puisque les cas de recours à des CDD de 3 ans ou à des CDI seront désormais plus encadrés. C'est là que repose un vrai risque et les perspectives de concours pour recruter des fonctionnaires n'offrent aucune garantie.

De plus, il n'y a pas non plus dans cette instruction la moindre possibilité de sanction à l'encontre des employeurs qui continueraient à ne pas respecter les règles légales et à recruter abusivement des contractuel-le-s, en particulier sur des contrats occasionnels courts. De ce fait, il n'y a aucune certitude que cette instruction sera mieux respectée que toutes celles qui l'ont précédé sur ce sujet.

➤ Mais l'un des plus gros manque de ce texte, c'est sur ce qu'il prétend être l'accompagnement des agent-e-s contractuel-le-s vers l'emploi titulaire.

C'est là en effet un enjeu essentiel. Au ministère de la Culture, les conditions drastiques imposées par la loi Sauvadet ont exclu du processus de titularisation près de 90 % des agent-e-s contractuel-le-s recruté-e-s sur le fondement de l'article 6.1. Or, en 2013, ceux-ci/celles-ci représentaient 3 400 agent-e-s au ministère de la Culture. On peut y rajouter tous/toutes les agent-e-s recruté-e-s sur des contrats occasionnels irréguliers et qui en fait cumulent des contrats depuis des années, mais qui n'ont pas pu pour autant remplir les conditions imposés par la loi Sauvadet. Il s'agit là des agent-e-s contractuel-le-s les plus précaires, soit par la durée courte de leurs contrats et l'instabilité de renouvellements sans arrêt, soit par le fait de travailler à temps incomplet et donc de devoir vivre (ou survivre) avec un salaire incomplet, quelques centaines d'euros pour ceux/celles équivalent à la catégorie C.

⁵ L'article 6.5 concerne le cas de recrutement de contractuel-le-s pour un an, renouvelable une seule fois, en attendant l'arrivée d'un-e fonctionnaire sur le poste.

Ce qui aurait été une vraie avancée, cela aurait été la mise en œuvre d'un vrai plan de titularisation de tous/toutes ces précaires, sans condition de quotité horaire, de concours ou de nationalité, comme SUD Culture le revendique depuis longtemps, afin de réparer l'injustice de la loi Sauvadet.

Mais ce n'est pas la solution qui a été choisie. Ce protocole se contente d'indiquer qu'il aura une « utilisation maximale de la proportion de postes à offrir aux concours internes » et qu'une demande sera faite pour obtenir l'autorisation d'augmenter les recrutements de titulaires pendant 3 ans.

C'est totalement insuffisant :

- Parce qu'il n'y a aucune garantie sur le nombre de postes qui seront réellement offerts pendant ces 3 ans. Au vu de la politique de ce gouvernement, tout comme le précédent, de supprimer des postes de fonctionnaires, il est sûr que le nombre de postes proposés à ces concours ne sera à la hauteur ni des besoins des établissements et services, ni du nombre de postes qu'il faut pour assurer une vraie perspective de titularisation aux précaires du ministère de la Culture.

- Parce que lorsque le protocole parle de mobiliser prioritairement les recrutements dits sans concours des corps de catégorie C, il omet le fait que ces recrutements dits sans concours ne comportent pas de volet interne, seulement un volet externe et qu'ils ne peuvent donc pas permettre d'utiliser la disposition d'utilisation maximum de la proportion de postes offerts aux concours internes. Le recrutement récent de magasiniers/ères à la BnF a bien montré que ce type de recrutement ne permet pas d'assurer une véritable titularisation des précaires travaillant déjà au ministère de la Culture. Modifier l'organisation des recrutements dits sans concours pour y inclure un volet interne aurait été un signe du sérieux de cette proposition. Cela n'a même pas été retenu.

- Parce que cette disposition ne précise pas si cela concerne bien tous les corps du ministère de la Culture. Or, vu les délais qu'il faut habituellement pour organiser les concours, rien ne garantit qu'il sera possible d'organiser plusieurs fois les concours en question pendant cette durée de 3 ans. De plus, cela exclut de fait tous les précaires du ministère de la Culture qui pour leur titularisation éventuelle relèvent de concours organisés par un autre ministère, à savoir la filière bibliothèque relevant du ministère de l'enseignement supérieur. Ce qui concerne tout de même des centaines de contractuel-le-s à la BnF et à la BPI.

Nous craignons qu'au bout de 3 ans, le bilan de cet accompagnement vers l'emploi de titulaires, ce soit surtout qu'il n'aura pas permis de sortir de la précarité la grande majorité des précaires et que ceux-ci/celles-ci se retrouvent coincé-e-s plus que jamais dans cette situation.

Au vu des agent-e-s contractuel-le-s qui sont exclu-e-s ou oublié-e-s par ce protocole, au vu des manques qu'elle comporte, au vu des risques de recours insidieux à des contrats occasionnels sans réelle sanction, au vu surtout de l'absence d'un réel dispositif de sortie de la précarité pour ceux et celles qui en ont besoin, SUD Culture Solidaires ne peut pas accepter ce texte.

Nous continuons par contre à réclamer un vrai plan de titularisation des contractuel-le-s, des créations massives de postes de fonctionnaires à la hauteur des besoins et un encadrement strict des cas de recours aux contrats occasionnels. Mais cela ne pourra être obtenu que par une mobilisation massive et par l'action directe de tous/toutes les agent-e-s du ministère de la Culture, aussi bien contractuel-le-s que fonctionnaires. La lutte contre la précarité nous concerne toutes et tous !

SUD Culture Solidaires – 20 Juillet 2015