



Bernadette Groison
Secrétaire Générale
BG/NO/17.18/028

Monsieur Gérald Darmanin
Ministre de l'Action et des Comptes publics
139 rue de Bercy
75572 Paris cedex 12

Les Lilas le 15 novembre 2017

Pj : 7 annexes

Monsieur le Ministre,

La FSU a organisé le 8 novembre dernier une journée d'expression et de mobilisation des agent-es non titulaires. Elle a fait de la lutte contre la précarité dans la Fonction publique un enjeu majeur. Le maintien d'un volant global de 17% d'agent-es non titulaires, soit près d'un million de personnes, n'est acceptable ni pour les personnels, dont les conditions d'emploi et de rémunération sont souvent très défavorables, ni pour la Fonction publique. Le plan de titularisation dit « Sauvadet », déjà insuffisant, arrive à son terme en mars 2018. Or, à ce jour, le gouvernement n'a pas ouvert de discussions pour envisager un nouveau plan de titularisation.

Ce courrier fait suite à l'audience que votre cabinet nous a accordée à l'occasion de cette journée. Lors de cette journée du 8 novembre, beaucoup de nos collègues ont témoigné d'une situation professionnelle et personnelle dégradée et rendue difficile par les conditions d'emploi : contrats très courts, temps partiels subis, sans évolution de salaires depuis plusieurs années, exclusion du CDI pour avoir, malgré eux, des interruptions de contrats ou pour avoir changé de nature du contrat alors même que les fonctions exercées sont sensiblement les mêmes, sentiment d'arbitraire dans la décision du non-renouvellement, affecté ici plutôt que là, impossibilité de se projeter dans un avenir serein. Certaines situations montraient même le non-respect des employeurs publics de la législation en la matière.

La FSU ne peut se résoudre à accepter cette situation.

Soucieuse des conditions d'emplois de ces agents comme de leur avenir, elle a porté à la connaissance de votre ministère ces situations. En annexe de ce courrier, vous trouverez les développements sur ces difficultés et propositions exprimées par ces agent-es non titulaires et que nous avons présentées lors de l'audience du 8 novembre.

Lors de cette rencontre, la FSU rappelle également sa demande d'ouverture de discussions afin d'examiner les dysfonctionnements auxquels ces agents sont confrontés. Il est temps en effet de prendre toutes les mesures allant dans le sens d'une harmonisation des droits entre les titulaires et les non titulaires. Le droit à la formation est, de ce point de vue, primordial pour les non titulaires, d'une part pour permettre la prise de poste dans de bonnes conditions, d'autre part pour accompagner au mieux les agents dans les préparations de concours parfois prévues dans les contrats. L'accès aux dispositifs de l'action sociale doit être assuré à tous, alors qu'aujourd'hui certains personnels en sont exclus, et être amélioré pour tous.

.../...

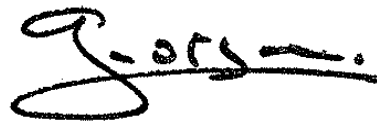
La FSU rappelle enfin sa demande de discussions pour examiner les mesures à prendre pour faire suite au plan Sauvadet se terminant en mars 2018.

Bien évidemment, rien ne se fera sans une politique de recrutement ambitieuse, respectueuse du cadre réglementaire entre autres par les collectivités locales. La FSU fait aussi la proposition de discussions d'un plan de pré-recrutements dans la Fonction publique. L'absence de viviers est en effet un des facteurs explicatifs du recours toujours plus important aux personnels non titulaires.

Nous restons à votre disposition pour évoquer avec vous ce sujet.

Je vous prie de croire, Monsieur le Ministre, en l'expression de mes salutations respectueuses.

Bernadette Groison
Secrétaire Générale

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. Groison', with a long horizontal flourish extending to the right.

Annexe 1.

Les contractuels enseignants dans l'Education Nationale

Après 5 sessions de recrutement réservé, la loi Sauvadet a exclu une majorité des contractuels de l'accès au statut de fonctionnaire du fait des conditions d'éligibilité trop restrictives, de l'insuffisance des préparations proposées dans les académies, de l'absence de jurys qualifiés et une interrogation des candidats calquée sur celle du concours externe ou de l'interne, lors des épreuves orales.

Ce dispositif réservé prendra fin avec la dernière session de concours en juin 2018, laissant la majorité des agents sans aucune possibilité de reconnaissance des services effectués pour l'Etat.

Le référentiel CPIF est entré en vigueur depuis 2 ans, mais si le PLP a été conservé, le CAPES-CPIF est supprimé cette année, donnant une primeur à l'augmentation de la précarité dans les missions contre le décrochage scolaire.

La FSU revendique que les contractuels ayant une certaine ancienneté puissent être dispensés d'épreuves de concours pour être nommés stagiaires et suivre une formation adaptée à leur expérience professionnelle.

Afin de permettre le plus grand nombre d'accès à la titularisation par concours, il faut :

- Une politique de recrutement ambitieuse et une augmentation des postes aux concours, avec la mise en place d'un vrai plan de titularisation.
- Une réouverture des discussions sur le recrutement réservé pour les non-titulaires sur la base d'un seul critère, une ancienneté de 4 ans à la date de clôture des inscriptions.
- Le rétablissement de postes dans toutes les disciplines aux concours internes/externes/réservés du CAPES, CAPET, CAPEPS, CAPLP, CPE, PSY-EN.
- La prévision de postes gagés dans les GRETA et MLDS pour le CPIF.
- L'accès à formation aux concours pour toutes les disciplines, en formation initiale et continue (GRETA, MLDS, CFA).
- La nomination d'un jury qualifié et sensibilisé au concours professionnalisé.
- L'anonymat des dossiers

Pour les CCP : garantir les droits et la défense des non titulaires :

- Nous demandons un cadrage national de la gestion des non titulaires : les Rectorats profitent en effet de l'absence de règles nationales de gestion pour contourner les lois, et pratiquer la déréglementation ainsi qu'ignorer l'exigence de dialogue social

Beaucoup d'académies n'ont que la CCP de licenciement, rendue obligatoire par la loi. Nous demandons :

- La mise en place d'une CCP nationale des agents non-titulaires.
- Que toutes les académies réunissent les commissaires paritaires en CCP d'affectations, CCP d'avancement d'échelon des M.A, CDI mais aussi CDD, CCP de non renouvellement des CDD, CCP d'examen des ayant-droits au CDI et à la titularisation.

- Que les problèmes de gestion financière relevant de la Division Financière soient également examinés en CCP et non au cas par cas : le plus souvent, les collègues subissent des retards de paiement de leur salaire de plusieurs mois, ne perçoivent pas d'indemnités de déplacement, des congés de grandes vacances, de versement de chômage etc...
- La FSU exige une grille nationale commune à tous les agents, et alignée sur la plus favorable, le classement dans la grille se basant sur l'expérience professionnelle et le niveau de qualification.
- En GRETA, MDLS et CFA, que les coordinateurs soient recrutés exclusivement sous contrat d'enseignement et non sous contrat administratif et que les heures d'intervention en face à face soient toujours décomptées en 18e, sans exception.

Pour une formation des non titulaires dans leur pratique enseignante, il est urgent de :

- Refonder et améliorer l'accès au PAF pour former les non titulaires, en poste ou au chômage, au niveau didactique et/ou pédagogique.
- Développer, conformément au décret 2016-1171 une formation obligatoire destinée aux néo-recrutés non titulaires, et un accompagnement dans l'emploi en fonction des besoins de l'agent.
- Mettre en place un Dispositif d'Action spécifique sérieux, avec tutorat d'enseignants titulaires volontaires, pour aider les collègues rencontrant des difficultés de conduite de classe ou pédagogiques, parfois menacés de non renouvellement ou de licenciement.

Annexe 2.

Les personnels accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)

- Créer plus d'emplois d'AESH : le plan de transformation des CUI-CAE en ETP d'AESH est largement insuffisant car trop d'élèves avec une notification d'aide humaine sont encore sans solution. Cela doit permettre le recrutement des actuels bénéficiaires de CUI-CAE.
- Travailler à temps complet : tous les contractuels, en CDD ou en CDI, doivent pouvoir exercer à temps complet, les quotités de travail actuelles ne permettant pas de vivre décemment (salaire trop faible). Tous les AESH doivent bénéficier d'une répartition de leur temps de travail sur 45 semaines, comme le décret du 27 juin 2014 le permet. Cela prendrait en compte la réalité du travail réalisé (réunions, préparations matérielles, rendez-vous avec les différents professionnels...).
- Harmoniser la grille de référence indiciaire au niveau national.
- Améliorer les conditions de travail pour prévenir les risques psychosociaux.
- Développer une réelle formation professionnelle qui tient compte des différents aspects du métier.
La FSU exige la création d'un corps de la Fonction publique comme le préconise le médiateur de l'EN dans son dernier rapport.
- Parmi les autres sujets, nous devons pointer celui du temps de travail (contrat CUI-CAE payés 20h et travaillé 22 ou 24h, contrat AESH à 50% mais répartition des heures sur 36 semaines), celui de la formation qui n'est pas toujours assurée, du respect des délais de transmission des contrats, des entretiens professionnels qui ne sont pas mis en place dans tous les départements, des frais de déplacements non payés, de l'organisation des CCP dans chaque académie, de la date de versement des salaires...

Annexe 3.

Les CUI-CAE

Nous demandons :

- Que soit assurée une formation professionnelle pour tou-tes ceux/celles qui ont été ou qui sont employé-es sur des CUI-CAE : rappel de la réglementation concernant l’insertion professionnelle des salarié-es.
- La création des métiers là où les missions existent : le non-renouvellement des contrats a pour conséquences de laisser des personnels sans solution qui vont venir grossir le nombre de demandeurs d’emploi et de mettre fin à un certain nombre de missions de service public sans personne pour les assurer.
- De permettre à tous les personnels recrutés en CUI-CAE, quelles que soient leurs missions, d’accéder à un emploi d’AESH immédiatement, dans le cadre d’un plan d’urgence suite à la baisse d’emplois aidés dans l’Education nationale.
Aucun salarié ne doit rester sans solution (formation professionnelle, possibilité de réinsertion professionnelle...).
- La FSU demande que toutes les missions de service public, stables et pérennes soient assurées par des fonctionnaires. Il est indispensable pour cela de créer les postes là où les besoins existent.
- Le versement les indemnités REP et REP+ aux AESH, AED, contractuels en CUI-CAE : au même titre que l’ensemble des personnels des écoles et établissements en éducation prioritaire.

Annexe 4.

Les personnels administratifs, ITRF et bibliothèques

Dans le Second degré et les services académiques, il y a selon le bilan social national :

- en 2012- 2013 : 5947 non titulaires
- en 2013-2014 : 6180 non titulaires
- en 2014-2015 : 6252 non titulaires
- en 2015-2016 : 6362 non titulaires

En 2014, le ministère a calculé le nombre de contractuel.le.s exerçant en GRETA et GIP. Les personnels sur des tâches administratives, techniques ou de services, représentaient 2822 agents pour l'année civile 2014. Il n'y a pas eu d'actualisation des effectifs depuis. 14% des personnels sont contractuels si on englobe les personnels en GRETA et GIP. Ceci appelle une précision. Le ministère se refuse jusqu'à maintenant d'intégrer dans son calcul les personnels non titulaires en GRETA et GIP au motif qu'ils sont recrutés sur fonds propres. Le SNASUB-FSU estime que cela est injuste et ne rend pas compte des besoins en personnels pour faire fonctionner les établissements scolaires pour l'ensemble des missions qui leurs sont confiées. Signalons également que les contractuel.le.s en CFA ne sont pas mentionné-es dans le bilan social national.

Dans l'enseignement supérieur (contractuel.le.s administratif.ve.s, ITRF, Bibliothèques), près de 40 % d'agents précaires chez les personnels BIATSS. Le bilan social 2015-2016 pour l'enseignement supérieur permet de constater le nombre d'agent.es non titulaires pour les personnels administratifs, ITRF et des bibliothèques : 37817.

2012-2013 : 38 845 non titulaires
2013-2014 : 39 662 non titulaires
2014-2015 : 39 025 non titulaires

Les chiffres officiels de la précarité en 2015-2016 : 47 001 contractuel.le.s ITRF, administratif.ve.s et de bibliothèques.

Nos demandes spécifiques :

- Plan de titularisation.
- Malgré les recrutements réservés Sauvadet, le nombre de précaires s'est maintenu à un niveau extrêmement élevé. Il faut simplifier les conditions de titularisation.
- Rémunérations :
Le décret n° 2013-33 du 10 janvier 2013 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique n'a jamais été modifié et il est pris en référence pour fixer le minimum fonction publique à 309 points d'indice. Le Conseil d'État a précisé qu'il appartenait à l'administration « de fixer, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de ces agents en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent... ». Par ailleurs, il est obligatoire d'indiquer sur les contrats le niveau de la catégorie hiérarchique, A, B ou C. Le SNASUB-FSU demande que les agents non titulaires puissent recevoir a minima, le pied de grille du fonctionnaire remplacé, quel que soit le niveau hiérarchique de recrutement.

Signalons aussi le décret n°93-412 concernant les personnels en formation continue et l'arrêté du 19 mars 1993 (J.O. du 23 mars 1993) qui fixent les montants des agents non titulaires de catégorie A. L'indice n'a pas été revu depuis 1993 et l'indice de recrutement est de 321 points, inférieur à ce que perçoit un agent de catégorie C en 2017.

Nous demandons à ce que soit revu ces montants et qu'il y ait une correspondance entre le niveau de recrutement défini par les catégories hiérarchiques (impliquant une analyse des missions effectuées par les agents), en cohérence avec le niveau de rémunérations.

Base de rémunération	Montants en 2017
309 (minimum fonction publique)	1447,99 €
SMIC (2017)	1480,27 €
321	1504,21 €
325	1522,96 €
La valeur du point d'indice au 1er février 2017 est fixée à 4,686025 €.	

Annexe 5.

L'Enseignement Supérieur et la Recherche

Selon les dernières statistiques de la DGRH (service des personnels enseignants, note n°4 de juin 2017), ce sont plus de 23% des 82.000 enseignant.e.s, soit 19.000, qui sont « non permanents ». Même si l'on excepte quelques catégories, d'ailleurs de plus en plus marginales, qui ne peuvent être qualifiées de précaires (professeur.e.s invité.e.s, une partie des associé.e.s), ce pourcentage reste inacceptable et suicidaire pour le service public, d'autant plus qu'il ne prend pas en compte les vacataires. Or, une grande partie des 150.000 vacataires (évaluation sur la base des chiffres collectés par la DGRH) correspond à du personnel précaire (12% des vacataires, soit plus de 18.000 personnes sont engagées pour plus de 96h TD par an et par établissement). Enfin, la précarité dans le secteur de la recherche, laboratoires et organismes, est massive. Après les contrats doctoraux, les recrutements en CDD sur contrats de mission, dits « post doctoraux », sont devenus la règle générale, mettant en danger l'existence même d'une recherche libre.

Nous revendiquons :

- La mensualisation obligatoire du paiement des vacances.
La circulaire du 20 octobre 2016 censée recommander aux universités un paiement mensuel des vacances, parce qu'elle n'est pas prescriptive, n'a pas eu d'effet notable jusqu'à présent. Nous réaffirmons que le revenu doit être versé mensuellement aux vacataires sur la base de l'engagement signé, sans vérification préalable que les vacances ont bien été faites. La régularisation peut se faire en fin de période d'engagement.
- L'extension de l'égalité TD=TP à l'ensemble des personnels non titulaires, contractuels et vacataires.
- La réévaluation de 40,91 € à 120 € du taux horaire brut de rémunération des heures complémentaires et des vacances d'enseignement.
Si l'on considère, sur la base du décret statutaire des enseignants-chercheurs, qu'une heure TD équivaut à 4,185 heures de travail effectif, le taux horaire n'équivaut qu'à celui du SMIC. Ces vacances sont moins bien rétribuées que dans l'enseignement secondaire et les grandes écoles, ou que l'heure statutaire d'un titulaire (plus de 60 euros en début de carrière, jusqu'à 194€ pour un hors-échelle E2). Surtout, il faut décourager le recours massif aux vacances par les universités en remplacement des postes d'enseignants nécessaires.
- La prise en compte de l'ancienneté (en tant que contractuel ou vacataire) pour la rémunération à l'embauche des CDD, sur la base des grilles existantes.
- La généralisation de grilles indicatives de progression salariale des CDI à tous les établissements d'enseignement supérieur.
- La création de nouveaux corps de fonctionnaires pour les métiers nouveaux liés à l'enseignement.
Il faut veiller à ce que les réformes faites au nom de « l'innovation pédagogique » ou du « numérique » ne soient le prétexte à un recrutement massif de contractuels et de vacataires par les universités.
- La résorption totale de la précarité par une titularisation des contractuels et « faux vacataires » (selon la terminologie du ministère) embauchés sur des missions pérennes.

- L'ouverture au concours de tous les postes « gelés » (non ouverts au concours) ou « réfrigérés » (ouverts sur des emplois temporaires moins rémunérés).
- La création de postes de fonctionnaires (6000 par an pendant dix ans) afin :
 - de répondre à la croissance du nombre d'étudiants et, au lieu d'instaurer une sélection nuisible, de relancer la démocratisation de l'enseignement supérieur,
 - d'augmenter le taux d'encadrement pédagogique, administratif et technique des étudiants ainsi que les effectifs des laboratoires et organismes de recherche.

Annexe 6.

Les contractuels du versant territorial de la Fonction publique

Dans la fonction publique territoriale, le nombre de contractuels est estimé à près de 400.000 agents, soit 20 % des effectifs, soit un agent sur cinq. Cette situation touche aussi bien les villes, les territoires, les départements ou les régions. Certaines filières sont particulièrement touchées, comme celle de l'animation par exemple où les postes sont très majoritairement occupés par des femmes.

Rappelons que 76 % des agents de la FPT relèvent de la catégorie C, indice de recrutement à 325 ! 330 au bout de 10 ans de carrière. C'est encore pire chez les contractuels : 52 % d'entre eux sont à temps non complet (13 % seulement chez les titulaires) avec un salaire mensuel net inférieur à 1.000 euros. Ils n'ont aucun déroulement de carrière. La précarité touche prioritairement les femmes (69 % des contractuels, alors qu'elles représentent 57 % des titulaires) et les jeunes. Certains agents sont même éligibles à la prime d'activité.

Quelques exemples :

Dans la ville d'A..... un jeune homme employé comme adjoint technique de 2ème classe non titulaire, pour l'entretien des écoles, a connu sur plus de 6 ans de travail régulier à temps complet, sans interruption de longue durée, une cinquantaine de contrats d'embauche successifs sur un emploi permanent et sur des fonctions identiques relevant de la même catégorie hiérarchique. Dégouté, il n'a même pas voulu déposer un recours au Tribunal administratif. La Ville a fini par ne pas renouveler son contrat.

Dans la ville de B....., une jeune femme embauchée comme adjoint territorial d'animation de 2ème classe depuis plus de 6 ans, tantôt soi-disant pour un remplacement temporaire, tantôt soi-disant pour un accroissement saisonnier d'activités, cumule ainsi les CDD sur le même poste de travail.

Dans la ville de S, une jeune fille effectue, dans le cadre de sa formation professionnelle, deux stages auprès d'un centre social municipal, encadrée par un agent qui part ensuite à la retraite. Ses stages étant concluants, elle est embauchée sur le poste en CDD d'un an, dans l'attente du recrutement d'un titulaire. Elle demande à préparer le concours : refus soi-disant parce que c'était sa première année d'embauche. Puis renouvellement du contrat pour un an. Évaluations professionnelles très positives et accord sur sa demande de formation pour l'aider à préparer le concours d'assistant socio-éducatif, mais fin du contrat au bout des deux ans.

Dans la ville de L....., Madame est employée comme adjoint technique de 2ème classe, au sein de la même école, depuis 2006, soit 11 ans, elle a connu une dizaine de contrats.

Les causes de ces abus sont aussi à rechercher dans la réduction des moyens financiers accordés par l'État aux collectivités locales qui subissent par ailleurs un accroissement de missions suite au désengagement de l'État. Résultat : ces collectivités cherchent à embaucher à moindre coût et dans des conditions qui leur permettent de se débarrasser facilement de ces agents en cas de difficultés budgétaires. L'annonce de la suppression de 70.000 postes dans la FPT ne va rien arranger. L'État s'apprête à passer des conventions afin que les collectivités territoriales limitent à 1,2 % l'augmentation de leur budget de fonctionnement (pour l'essentiel, les salaires des agents). Les possibilités de recrutement d'agents contractuels sont pourtant encadrées dans la FPT.

Ce que l'on constate :

- 1) Une recrudescence de recrutements « hors la loi » : absence de motif ou motif volontairement falsifié, succession abusive de contrats multiples sur des emplois permanents, dépassement fréquent de la durée de 6 ans, mais on contourne la loi avec un renouvellement de CDD en CDD, avec des changements de nature du contrat alors même que les fonctions exercées sont sensiblement les mêmes, ce qui empêche de transformer le CDD en CDI.

Nous demandons le recours à l'embauche de contractuels uniquement dans les cas et selon les modalités prévus par la loi.

- 2) La non-transmission de certains contrats de recrutement au contrôle de légalité.

Nous demandons la transmission obligatoire de tout contrat d'embauche au contrôle de légalité des Préfectures, et les moyens nécessaires aux services préfectoraux pour exercer réellement le contrôle de la légalité de ces actes.

- 3) L'application partielle, détournée, voire inexistante des dispositions prévues par la loi Sauvadet. Certains employeurs territoriaux ont procédé à quelques titularisations ou CDIisation de vitrine, en laissant de côté les autres agents.

Nous demandons une nouvelle loi de titularisation prévoyant des sanctions pour les employeurs qui ne l'appliqueraient pas.

- 4) Une situation dramatique pour les contractuel.le.s qui se retrouvent sans emploi, souvent après plusieurs années de bons et loyaux services.

Nous demandons leur prise en charge par les centres de gestion.

Annexe 7.

Le ministère de la Justice et plus précisément la Protection Judiciaire de la Jeunesse

Le ministère de la Justice compte 8 % d'agents non titulaires (6226 ANT pour 77805 ETP) dont 13 % sont en CDI (chiffres issus du bilan social de 2014, dernier bilan communiqué par le ministère).

Depuis 2007/2008, avec l'autorisation de dépassement plafond autorisé de recrutement d'agents non titulaires, la Protection Judiciaire de la Jeunesse connaît un phénomène d'emploi massif de contractuel.le.s. Avec un chiffre en 2016 de 1607 équivalent temps plein travaillé (ETPT), la PJJ est la direction du ministère qui en emploie le plus, à hauteur de 17 %.

Loin de régulariser la situation, l'application de la loi Sauvadet n'a permis que la titularisation restreinte d'un nombre de personnels. Par contre les nouvelles règles de gestion des contrats issues de la loi Sauvadet et des directives de la DGAFP, imposent une limitation du recours aux contractuel.le.s et réduit les possibilités de renouvellement même si le poste est vacant.

La loi de déontologie des fonctionnaires voté en avril 2016, si elle a prolongé l'application de la loi Sauvadet durant 2 ans n'a pas pour autant assoupli les conditions d'accès à la titularisation.

A ce jour, les seuls textes assurant les droits des ANT à la PJJ sont le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 et le règlement de gestion des ANT. Aujourd'hui, les droits de ces personnels sont en recul que ce soient sur les conditions de renouvellements de contrats ou leurs rémunérations.

En dépit de la publication de ce règlement de gestion, le traitement de la situation des ANT reste soumis au bon vouloir des Directions Inter-Régionales au détriment du droit des agent.e.s. C'est pourquoi la FSU exige toujours la tenue de véritables CCP régionales afin de pouvoir y étudier les conditions de renouvellement des contrats, d'évolution des salaires et y promouvoir de nouveaux droits pour ces personnels. Le règlement de gestion des ANT, édicté par la DPJJ en mars 2015 avec le soutien des Directions Inter-Régionales, a vite rendu inopérant cette instance, la renvoyant au simple traitement de situations individuelles notamment le disciplinaire.

Cette année, la D.I.R Île De France/Outre-Mer a franchi une étape supplémentaire en révisant à la baisse les rémunérations des contractuel.le.s d'Outre-Mer. Jusqu'à cet été, les ANT voyaient leur rémunération bénéficier de la prime de vie chère, comme les titulaires, ayant pour but de compenser le coût élevé de la vie dans ces territoires. A l'occasion du renouvellement de contrat, ces collègues ont vu leur salaire baisser, la D.I.R ayant décidé de supprimer l'indexation du salaire des contractuel.le.s des D.O.M. Devant le mécontentement, la D.I.R IdF/OM a fait marche arrière pour le renouvellement de contrat mais maintient sa position pour les nouveaux contrats... Face à cette situation d'inégalité entre les agent.e.s, la FSU a interpellé Madame Girardin, ministre des Outre-Mer ; interpellation restée sans réponse à ce jour.

Immanquablement, les contractuel.le.s sont la « variable d'ajustement » des DIR en matière de Plafond Autorisé d'Emploi et des budgets de rémunération. Les non renouvellements importants de contrats lors de la rentrée 2017 furent justifiés par la direction de la PJJ comme un ajustement budgétaire, alors que ces personnels assurent de véritables besoins et garantissent la pluridisciplinarité des prises en charges.

Pour la FSU, titulariser le plus grand nombre de ces agents est une nécessité au regard du besoin de continuité dans la prise en charge éducative des jeunes confiés à la PJJ. En cela, le SNPES-PJJ/FSU (syndicat majoritaire à la PJJ) a soutenu le concours national à affectation locale en Guyane et Polynésie pour le recrutement d'éducateur.trice.s organisé par la DPJJ. Ces territoires fonctionnent essentiellement grâce à des agent.e.s contractuel.le.s et manquent véritablement de services publics, comme l'ont démontré les derniers évènements sociaux. Accompagner la titularisation sur place de ces professionnel.le.s permet d'asseoir la continuité de l'action publique sur tout le territoire français, DOM et TOM compris.

La décision de la DPJJ de mettre fin au recrutement des professeur.e.s techniques a des conséquences sur la situation des contractuel.le.s de ce corps. Cela risque d'empêcher toute titularisation pour les agent.e.s pouvant prétendre au dispositif Sauvadet (qu'ils soient en CDD ou CDI). Il est inadmissible que ces agent.e.s subissent la négation de leur droit à la titularisation.

Au ministère de la Justice, la question de la création d'un statut ministériel de psychologues est dans une impasse depuis novembre 2016 et la dernière réunion de travail avec le Secrétariat Général. au sein de l'Administration Pénitentiaire notamment où le corps n'existe pas, cette question devient une urgence, d'autant plus que ces personnels, actuellement employés en tant que contractuel.le.s dans des conditions de rémunération très faibles par rapport à leurs qualifications, accomplissent des missions qui se sont encore complexifiées auprès de populations de plus en plus fragilisées.

Le protocole Sauvadet arrive à sa fin en mars 2018. Au ministère de la Justice, il n'a pas permis de résorber la précarité et sa mise en place fut laborieuse, prenant beaucoup de retard.

Face à une précarité toujours aussi importante et remettant en cause le bon exercice des missions, la FSU par la voix du SNPES-PJJ revendique :

- l'organisation de concours interne sur la base de deux ans d'ancienneté ;
- une politique salariale juste qui permette à chacun.e de vivre de son travail (avec pour référence les grilles indiciaires et sans prise en compte de l'évaluation comme critère exclusif pour obtenir une augmentation) ;
- la convocation de la CCP pour examiner les renouvellements de contrats à partir des critères CAP ;
- l'organisation d'un plan de titularisation pour toutes et tous les ANT et ce afin de mettre fin à la précarité à la PJJ (avec des épreuves de concours sur la base d'un examen professionnel, une formation initiale de qualité et la titularisation sur place ou le poste le plus proche) ;
- la reprise des groupes de travail en vue de la création d'un statut ministériel des psychologues.