



Syndicat National du Trésor

Recrutement sans concours Une brèche dans le statut

Plutôt que de répondre aux fortes exigences de revalorisation du pouvoir d'achat et de rénovation de carrière, portées par les fonctionnaires, le gouvernement a choisi de passer en force d'importantes réformes statutaires sur les carrières et mode de recrutement. Dans le cadre de son plan de cohésion sociale, il instaure un nouveau mode de recrutement dans la Fonction publique, par le biais d'un nouveau contrat le PACTE Junior (Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et de l'Etat) dont l'objectif serait de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sans qualification sur des emplois de catégorie C.

Mais derrière les intentions affichées, il s'agit surtout d'offrir un mode de recrutement plus souple aux employeurs. Dans une brochure envoyée aux différents employeurs de la fonction publique, les ministres J.-L. Borloo et C. Jacob précisent : « Le PACTE est un moyen de diversifier les recrutements et de mieux adapter l'emploi proposé avec le niveau de formation de l'agent. Il offre plus de souplesse et permet de fidéliser un agent sur son poste. Il offre également une qualification adaptée aux besoins directs de l'employeur. Sur le plan financier, le niveau de rémunération et d'exonération de charges sociales compense l'effort mené en termes de formation et de suivi du jeune.

Le PACTE est ainsi un formidable moyen de préparer la fonction publique de demain. La perspective réelle d'insertion professionnelle qu'apporte le PACTE ainsi que ses avantages en terme de gestion des ressources humaines justifient la mobilisation des employeurs publics.»

L'administration s'appuie sur le fait que la fonction publique ne jouerait pas son rôle d'ascenseur social. Depuis plusieurs années, en effet, la proportion de personnes sans diplôme ou titulaires au maximum du BEPC recrutées dans la catégorie C, est passée de 63 à 37%. Mais cette situation ne peut être examinée sans tenir compte de l'augmentation générale du niveau d'études et du taux du chômage massif des dernières années qui conduit à rechercher un emploi stable.

La CGT considère la question du recrutement de jeunes sans qualification comme un enjeu important,

et a fait des propositions lors des différentes rencontres avec le ministère de la fonction publique pour que celle-ci joue effectivement son rôle d'insertion sociale. Mais la CGT s'est prononcée, malgré les amendements obtenus au projet initial, contre le PACTE Junior qui constitue une remise en cause et une fragilisation du statut de la fonction publique. Les points forts de désaccords portent sur les modalités de recrutement qui ne garantissent pas l'égalité d'accès à la fonction publique, la rémunération et les conditions de titularisation.

La CGT continuera de formuler des propositions alternatives offrant un maximum de garanties aux jeunes recrutés et de pointer, en même temps, les enjeux majeurs que portent ces nouveaux modes de recrutement. Car si en affichage, le mode de recrutement dans la fonction publique demeure le concours, la réalité est, en fait, beaucoup plus composite avec des recrutements importants de non titulaires qui concourent, pour beaucoup, à l'accomplissement de missions pérennes et la montée en puissance de recrutements sans concours, avec le PACTE Junior et le projet de carrière C découlant du protocole JACOB.

Pour la CGT, le concours doit rester le mode de recrutement dans la fonction publique car, si une part significative des recrutements devait s'effectuer sans concours, cela remettrait en cause des fondements majeurs de la fonction publique : l'égalité d'accès, l'indépendance et la neutralité du fonctionnaire.

Recrutement et statut, la catégorie C est menacée.

Les modalités d'application du PACTE Junior sont précisées pour la fonction publique d'Etat par le décret n° 2005-902 du 2 août 2005. Chaque année et pour chaque corps de la catégorie C, un arrêté fixe le nombre de postes susceptibles d'être pourvus par ce nouveau mode de recrutement.

A qui s'adresse le Pacte junior

Ce dispositif s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue, ainsi qu'aux jeunes dont le niveau de qualification est inférieur à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel.

Recrutement et contrat

Les bénéficiaires sont recrutés, à l'issue d'une procédure de sélection, sur des emplois vacants des corps de catégorie C, par des contrats de droit public dont la durée ne peut être inférieure à 12 mois et ne peut excéder deux ans. Les candidats présentés par l'ANPE ou par les missions locales, sont auditionnés par une commission de sélection, composée d'au moins trois membres, un des organismes publics concourant au service public de l'emploi, un des services du poste à pourvoir et une personnalité extérieure qui en assure la présidence. Celle-ci transmet ensuite une liste de candidats retenus (supérieur au nombre de postes à pourvoir) à l'autorité administrative à l'origine du recrutement qui prend la décision. L'agent recruté aura le statut d'agent de l'Etat. Le contrat comporte une période d'essai de deux mois au terme de laquelle l'administration vérifie l'aptitude de l'agent. Il peut être mis fin au contrat par licenciement avant son terme, en cas de manquement par l'agent à ses obligations prévues au contrat, de refus de signer la convention de formation et de faute disciplinaire ou par

décision motivée en cas d'insuffisance professionnelle.

La Formation

Le dispositif vise à leur permettre d'acquérir une qualification en lien avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au corps dont relève cet emploi. L'employeur s'engage à dispenser une formation en alternance, par des organismes de formation extérieurs ou, le cas échéant, par l'administration, dont la durée est au moins égale à 20% de la durée totale du contrat. Le bénéficiaire s'engage à suivre la formation et à exécuter les tâches qui lui seront demandées. Un tuteur est désigné pour accueillir, guider le bénéficiaire du contrat, suivre son parcours de formation et organiser son activité dans le service.

Le contrat peut être renouvelé dans la limite d'un an lorsque le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification, le titre ou le diplôme prévu au contrat en raison d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Titularisation

Un mois avant le terme du contrat, une commission de titularisation, présidée par le responsable de service, examine l'aptitude professionnelle de l'agent et se prononce au vu du dossier et après un entretien avec celui-ci. Si l'agent est déclaré apte et a obtenu le titre ou diplôme requis pour l'accès au corps correspondant au poste occupé, l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination procède à sa titularisation après avis de la CAP de ce corps. Il est affecté sur le poste correspondant à l'emploi qu'il occupait.

La rémunération

La rémunération brute mensuelle versée au bénéficiaire du contrat est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique. La rémunération ne peut être inférieure à :

- 55% du minimum si le bénéficiaire est âgé de moins de 21 ans ;
- 70% du minimum s'il est âgé de plus de 21 ans (applicable au 1er jour du mois suivant les 21 ans).

Les bénéficiaires ont également droit au versement de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, de toutes autres indemnités liées aux obligations de service résultant du travail de nuit, des dimanches et jours fériés.

La CGT fait des propositions

La CGT s'est toujours prononcée pour la mise en place d'un sas d'entrée permettant l'accès à la fonction publique de jeunes sans qualifications, question qui revêt aujourd'hui une acuité toute particulière.

Elle a donc rappelé au ministre l'aspect positif qu'aurait la mise en oeuvre d'un dispositif de pré-recrutement avec formation alternée, permettant à la fonction publique de jouer pleinement son rôle d'insertion sociale.

La CGT revendique qu'un tel système, contrairement à ce que contient le PACTE Junior, s'articule autour de

certaines conditions et garanties pour les personnes recrutées :

Garantir l'égalité d'accès

La CGT refuse catégoriquement que le choix du recrutement soit laissé à l'arbitraire d'une commission ou du seul chef de service qui sera toujours empreint d'une subjectivité.

Le pré-recrutement doit s'effectuer :

- en réservant l'accès exclusivement aux jeunes sans qualification ou sans diplôme (maximum BEPC) afin d'empêcher la concurrence avec les « surdiplômés » ;
- en mettant en place, pour sélectionner les candidats, une épreuve écrite simple (QCM, test psychologique, etc.), interdisant toute dérive discriminatoire ou clientéliste.

Garantir un véritable pré-recrutement

Une fois le recrutement effectué l'agent doit :

- être assimilé à un agent stagiaire ;
- être rémunéré par un salaire égal à 100% du traitement minimum de la fonction publique avec le bénéfice de l'indemnité de résidence ;
- être titularisé sur avis de la CAP compétente du corps d'accueil, ce qui exclut la nécessité d'un examen professionnel en fin d'année de stage/formation et surtout, une titularisation soumise à l'avis d'une commission présidée par le chef de service.

Créer des emplois supports nécessaires

La CGT exige qu'un tel dispositif se fasse sur des créations d'emplois dédiés à ces pré-recrutements, avec une doctrine d'emploi définie.

Il n'est donc pas possible d'envisager que les emplois vacants de catégorie C soient utilisés à ces modalités dérogatoires de recrutement.

Offrir une formation suffisante

Un tel projet exige la mise en oeuvre de moyens importants avec :

- un temps de formation alterné au moins égal à un tiers du temps total d'activité ;
- la création de moyens budgétaires nouveaux pour ces formations qui ne viennent pas amputer ceux alloués actuellement à la formation professionnelle et continue ;
- la mise en place d'un véritable tutorat, avec pour les tuteurs, un module de formation qui leur permette d'assurer au mieux et de manière cohérente cette tâche et une reconnaissance de leurs décharges d'activités spécifiques.

La CGT s'oppose au Pacte Junior, issu dans sa logique des contrats de professionnalisation, et fait des propositions pour permettre l'accès à la fonction publique de jeunes sans qualification dans le respect des règles statutaires. Elles divergent de celles contenues dans le Pacte Junior conclu sur les seuls emplois vacants, avec un recrutement définitif laissé entre les mains d'une commission, un temps de formation insuffisant, une titularisation soumise avant CAP à l'avis d'une commission sans pouvoir être représenté et défendu, et avec un salaire équivalent à 55% ou 70% du SMIC ce qui est intolérable.

Le PACTE Junior au Trésor

Alors que la direction générale n'est pas en mesure de présenter aux organisations syndicales les modalités d'application du PACTE Junior. Elle annonce que seize contrats PACTE Junior seront recrutés en 2006.

L'administration a indiqué que ce mode de recrutement en 2006 remplacera la procédure d'accès au corps des agents de service techniques (AST) qui jusqu'au 5 janvier 2006, se faisait en application de l'art 17 de la loi du 3 janvier 2001 relative au recrutement sans concours de certains corps de fonctionnaires de catégorie C.

En parallèle, le projet de décret de la carrière C découlant du protocole JACOB, présenté aux organisations syndicales prévoit un mode de recrutement sans concours

à l'échelle 3 dans des conditions similaires à celles du PACTE Junior.

Le SNT-CGT revendique une véritable carrière technique pour les agents de service techniques et alerte des dérives possibles au regard de l'actuelle carrière C.

Effet du PACTE pour les AST

Jusqu'au 5 janvier 2006, les agents de service technique étaient recrutés sans concours, au niveau local, sur des postes d'agents de service vacants. Après un stage d'un an ils sont titularisés ou la situation est examinée par la CAPC du grade d'agent de service technique (AST), dans les conditions similaires à toutes les autres catégories, offrant ainsi la garantie du droit d'être défendu par leurs représentants syndicaux.

Pendant leur année de stage, ils ont le statut de stagiaire et sont rémunérés 100% du minimum de la grille fonction publique à l'indice 276. Ils ont vocation, après titularisation, à dérouler une carrière dans le grade d'AST, puis d'agent de recouvrement par examen, concours ou liste d'aptitude. Le mode de recrutement du PACTE Junior n'améliorera donc pas les modalités de recrutement qui resteront subjectives, mais aura l'inconvénient majeur de leur donner un statut similaire à celui d'un apprenti du privé sous rémunéré à 55 % ou 70 % de l'indice minimum fonction publique. Il pourra, pendant la durée du stage, être licencié sans recours à une Commission Administrative Paritaire et sera titularisé dans des conditions beaucoup plus arbitraires.

Danger pour le recrutement en C

Que ce soit dans le projet de décret de la carrière C ou dans le décret du contrat PACTE Junior, les doctrines d'emploi des postes de catégorie C ouverts au

recrutement ne sont pas ou peu définis.

Le danger serait donc de laisser la porte ouverte à des recrutements sur des postes d'agents de recouvrement actuellement recrutés à l'échelle 4 sur concours externe ou par les voies de la promotion interne.

La formulation «sur des emplois vacants de catégorie C», permettrait à un directeur de recruter, sur un emploi laissé vacant après le mouvement de mutation, un agent dans des conditions complètement défavorables par rapport à l'existant. Si le temps de formation est quasi identique à celui suivi par les Agents de recouvrements stagiaires actuellement, il percevra une rémunération à 55 ou 70% du minimum fonction publique au lieu de l'indice 278 du 1er échelon de l'échelle 4, aura un déroulement de carrière qui débutera à une échelle inférieure, et tout cela, pour effectuer les mêmes missions que son collègue Agent de recouvrement. Le risque est donc bien là, de voir une déqualification de la carrière d'AR au Trésor.

Le SNT-CGT se prononce contre le Pacte Junior dans les conditions actuelles de recrutement et contre le projet de la carrière C issu du protocole Jacob qui n'améliorera absolument pas les conditions de recrutement, de carrière et de rémunération pour les jeunes sans qualification accédant à la fonction publique.

Le SNT-CGT exige l'ouverture de négociations sur la carrière et les conditions de recrutement.

Retrouvez ce tract et plus d'informations sur le site internet du SNT-CGT
(accessible par intranet et internet)

www.tresor.cgt.fr

**Solidaire, pas solitaire : c'est ça le Syndicat CGT.
Alors je me syndique...**

Nom prénom :

Adresse administrative :

Grade : Echelon/Indice :

Temps partiel :% Date:

Signature,

