

► Oui à des recrutements systémiques de fonctionnaires mieux protégés et mieux rémunérés que les contractuels

► Non à une structuration de l'emploi visant à réduire le coût et les droits de la main d'œuvre produisant le service public

A la demande de l'UFICT-CGT, la DRH nous a transmis le tableau ci-dessous :

Nombres de recrutements permanents VR + GR			Nombres d'entretiens	Nombres de CV reçus
Titulaires	Contractuels	TOTAL		
251	119	370	1334	8076
67,83%	32,16%	100%	3,6 par poste	21,8 par poste

En 2024, le Grand Reims et la Ville de Reims ont donc procédé à un total de **370 recrutements sur emplois permanents**.

Ce tableau appelle 2 remarques :

- 1) **Un record de recrutement de contractuels ;**
- 2) **Une attractivité objective et réelle des administrations territoriales rémoises avec 22 candidatures par poste ouvert.**

UN RECORD DE RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

32% (1/3) des recrutements ont concerné des contractuels, soit un record inégalé.

Dans un courriel à la CGT du Grand Reims, en date du 26/02/2025, la DRH explique cette situation en faisant appel à plusieurs arguments :

- « *La technicité des métiers de la CUGR* » ;
- « *Des directions nouvelles, plus stratégiques, pourvoyeuses de catégories A et B avec des candidats viennent du privé* » ;
- « *Des directions « supports » mutualisées pour les 2 collectivités, avec des profils exigeant des compétences spécifiques (et sur des profils pénuriques) d'où le recours à des contractuels A et B* » ;
- « *Un service archéologie* » recourant de manière systémique « *à des contrats de projet, pour recruter un nombre important de techniciens de fouille en 2024* ».

L'ANALYSE DE L'UFICT-CGT EN CONTRADICTION AVEC L'EMPLOYEUR

L'UFICT-CGT ne partage évidemment pas les arguments de l'employeur.

Ce record de recrutement contractuel renvoie à **la volonté de l'autorité territoriale** de recourir massivement aux contractuels afin de restructurer l'emploi au sein des administrations territoriales rémoises (Ville de Reims, Grand Reims et CCAS) **en abaissant le**

coût et les droits de la main d'œuvre produisant le service public. Pour y parvenir, l'employeur peut s'appuyer sur la loi Dussopt (2019).

1.1 - La loi Dussopt, un recours plus aisé aux contractuels

Cette loi vise à casser le statut. [La cour des comptes dans son rapport sur la loi Dussopt](#) reconnaît ainsi qu'elle procède à **l'élargissement des modes de recrutement des agents contractuels**. Plusieurs dispositifs de la loi étendent le périmètre des emplois susceptibles d'être occupés par un agent public contractuel. La gazette des communes, dans un article du 24/01/2025, pouvait ainsi observer que **les contractuels sont désormais plus nombreux dans la Fonction publique territoriale**.

1.2 - La loi Dussopt, les iniques contrats de projets

Cette loi a aussi élaboré **le contrat de projet**, le statut précaire le plus inique qui soit : révocable à tout moment et ne donnant lieu à aucune ancienneté dans la Fonction publique, même pas pour passer les concours. **C'est la résurgence du contrat de tâcheron...** Au Grand Reims, le service archéologie recourt à ce type de contrat. Les collègues sont embauchés le temps d'une fouille. Ils peuvent être à nouveau recrutés sur un nouveau contrat pour une autre fouille. Tous ces temps de travail ne donnent lieu à aucune ancienneté pour passer un concours par exemple.

Il n'était pas prévu que les contrats de projets au sein des administrations territoriales rémoises disposent d'un régime indemnitaire. C'est grâce à l'action acharnée de la CGT et de l'UFICT-CGT du Grand Reims, qu'ils en ont un.

Lors de la rencontre du 26/02/2025, le DGS par intérim a souligné que **les contrats de projets concernaient principalement les cadres**.

Lire sur notre site [Fiche contrats de projet : la généralisation du recours aux contractuel-le-s](#)



Référence Juridique :
Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique modifié le décret n° 88-143 du 13 février 1988.
La loi Dussopt organise la généralisation du contrat de projet dans la fonction publique à travers différentes mesures :

- Recrutement sur contrat des emplois fonctionnaires (Article 16) ;
- Engagement aux catégories B et C des délégués au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires (Article 21) ;
- Recrutement de contractuels en remplacement d'agents absents pour courte durée (Article 22) ;
- Indemnité de priorité pour mieux licencier (Article 23) ;
- Fin de l'obligation de nomination en tant que stagiaire d'un contractuel si celui refuse un concours (Article 24) ;

Caractéristiques de recrutement rapide et à discrétion, sans évaluation, est créée autour de l'article 17 de la loi Dussopt qui crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique, le contrat de projet couvrant toutes les catégories (A, B et C).
Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation de ce projet ou l'opération.
Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération dans la limite d'une durée totale de six ans. Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'Etat.
Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu, par décision de l'employeur, lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

Aussi, à la différence des autres agents contractuels physiquement aptes à rejoindre sur service à l'issue d'un congé de maladie, de congé parental, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de parentalité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption qui sont réemployés, l'agent recruté par un contrat de projet n'est réemployé, pour la période restant à courir après la fin du contrat, que lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande d'emploi est formulée, sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

UN CONTRAT QUI NOUVELE UN DROIT INTÉRESSÉ ET STABLE
Les conditions des contrats de projet ne sont pas comparables au titre de celles permettant de bénéficier d'un CDI.
L'agent a pourra percevoir une indemnité de fin de contrat de projet quand celui-ci ne peut pas se réaliser ou quand le terme du contrat est postérieur de manière anticipée.

1.3 – Argumentaire de l'employeur : les fonctionnaires seraient moins à même d'exercer des fonctions au sein des services publics que les salariés du privé

A lire la réponse de la DRH en date du 26/02/2025, les fonctionnaires ne seraient pas les plus qualifiés pour occuper des emplois au sein des services publics. En effet, c'est ce que signifie recourir aux contractuels provenant du privé pour assurer de plus en plus de missions au sein du Grand Reims.

C'est ainsi méconnaître le niveau élevé de formations initiale et continue, l'expérience professionnelle des fonctionnaires territoriaux qui candidatent (en interne ou en externe) et qui sont très souvent écartés. Et il y a de raisons à cela.

1.4 - Une main d'œuvre contractuelle moins chère car sans avancement indiciaire, avancement de grade, ni promotion

Les contractuels coûtent moins chers que les titulaires. Ils n'ont en effet ni avancement indiciaire ni avancement de grade, ni promotion. Nous connaissons ainsi des collègues contractuels qui pendant 6 ans n'ont connu aucune revalorisation de leur rémunération.

Ainsi, selon la Direction générale à l'administration de la fonction publique (DGAFP), un contractuel perçoit une rémunération de 2014 € contre 2598 € pour un titulaire, soit 22% de moins (Le Monde du 12/03/2025 « Dans la fonction publique, le risque d'une concurrence entre les statuts de contractuel et de fonctionnaire »).

Qui plus est, les contractuels sont majoritairement des femmes à 66% (La gazette des communes du 24/01/2025). Or la rémunération des femmes (titulaires comme contractuelles) dans la fonction publique (Où ailleurs) est inférieure à celle des hommes.

Lire : [L'IFSE, REVELATRICE DES DISPARITES DE REMUNERATION ENTRE FEMMES ET HOMMES AU SEIN DES ADMINISTRATIONS TERRITORIALES REMOISES](#)

1.5 - Une main d'œuvre contractuelle moins chère, du fait sa pyramide des âges

Les effectifs contractuels sont aussi plus jeunes (40 ans dans la FPT) que les fonctionnaires (48 dans la FPT). Ils coutent donc moins. Source La gazette du 25/01/2025.

1.6 - Une main d'œuvre contractuelle moins chère car moins sujette aux arrêts maladie sous la pression d'une précarité statutaire en aggravation

Les contractuels sont moins absents pour maladie que les titulaires. Il y a 2 raisons à cela : la pression de la précarité les conduisant à renoncer à un arrêt maladie et la différence d'âge (Cf 1.5).

La gazette des communes note d'ailleurs que **cette situation de précarité des contractuels s'aggrave.** En effet, plus nombreux qu'il y a onze ans, ils ont en revanche moins accès à la titularisation. Le Monde du 12/03/2025 souligne pour sa part que le gros des effectifs des contractuels n'est pas titularisé en raison des contraintes budgétaires.

34% des contractuels recrutés en 2011 avaient été titularisés 5 ans plus tard. Mais seulement 28% des contractuels recrutés en 2016 l'avaient été titularisés 5 ans plus tard.

1.7 - Une acculturation des services publics au mode de management du privé

La loi Dussopt de 2019 ouvre les emplois de direction des collectivités aux cadres dits supérieurs du privé. Elle est complétée en cela par le Décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Ici, il s'agit d'importer des modèles culturels managériaux provenant du privé et destiné à se substituer à ceux du service public. Ainsi, comme le note le Monde, un cadre territorial issu du privé recrutera de manière quasi systématique un contractuel considérant ce type de recrutement plus souple que celui d'un titulaire.

Quid dans de telles conditions du sens du service public et de la relation à l'utilisateur ?

1.8 – Casser l'architecture de la fonction publique territoriale : Concours, CNRACL

Le recours accru au contractuel vise également à casser l'architecture de la Fonction publique en commençant par les **concours** et derrière eux les institutions qui les organisent (**CNFPT, Centre de gestion**, etc.). La Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (**CNRACL**) est également visée par les élus nationaux et locaux qui soutiennent la contre-réforme des retraites de Macron passant par la destruction des **régimes spéciaux** comme celui de la CNRACL. Chaque recrutement contractuel enlève un cotisant à la CNRACL.

LA CREATION D'UN DOUBLE CADRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES METTANT LES AGENTS ET CADRES EN CONCURRENCE ET CRISPATION

Selon le journal le Monde dans son article du 12/03/2025, il existerait désormais dans la Fonction publique, le risque d'une concurrence entre les statuts de contractuel et de fonctionnaire. Cette situation selon le même article créerait de la complexité et des crispations entre agents. Cette technique des employeurs est bien connue par les syndicats qui y sont souvent confrontés. **Il s'agit de créer des divisions artificielles entre collègues.**

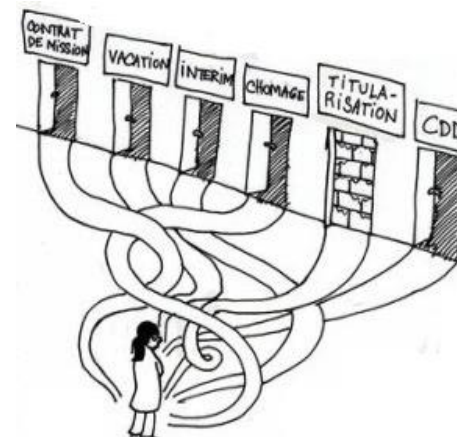
L'UFICT-CGT refuse de tels clivages factices. Titulaires ou contractuels nous sommes tous au service des usagers du service public.

L'UFICT-CGT refuse des politiques RH qui visent à abaisser le coût de la main d'œuvre qui produit au quotidien le service public en réduisant les acquis sociaux des agents et cadres territoriaux.

L'UFICT-CGT refuse le passage progressif d'une relation statutaire nationale à une relation contractuelle locale entre employeurs et agents territoriaux pouvant porter atteinte à la neutralité de ces agents et donc du service public.

L'UFICT-CGT revendique :

- L'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique loi Dussopt ;
- Un recrutement titulaire systémique seul garant de la neutralité du service public;
- Un plan de titularisation comme il en a existé par le passé ;
- Un développement des filières pour prendre en compte la spécificité des nouvelles missions non prévues dans nos cadres d'emplois, avec un accès à l'emploi public par l'organisation de concours.
- La suppression des contrats de projet et la titularisation des collègues sur ce type de position administrative



TITULAIRES OU CONTRACTUELS, REJOIGNEZ L'UFICT-CGT POUR DEFENDRE VOS DROITS, le SERVICE PUBLIC ET SES USAGERS

<https://ufictcgtgrandreims.fr/2025/01/adherer.html> ufict.cgt@grandreims.fr