Dossier

Précarité tous azimuts

La précarité n'est pas nouvelle dans la Fonction publique : la succession de plusieurs plans de titularisation en témoigne.

Aujourd'hui, elle est devenue une arme dans une politique d'ensemble qui vise à réduire le service public.
L'objectif poursuivi : moins d'Etat, moins de service public, davantage de place au privé, moins de protection salariale et sociale. Les réformes et projets de réforme s'inscrivent dans cet objectif, la cohérence ne leur manque pas.

Certains secteurs sont « en avance » sur le chemin des contre – réformes : ainsi, le développement de la précarité dans le supérieur peut-il être analysé comme annonciateur de ce qui peut hélas advenir demain pour l'ensemble de la Fonction publique.
La paupérisation des agents de l'Etat accompagne celle de l'Etat, et la conception d'un service public amoindri, peut être un service a minima pour les pauvres.

L'intérim dans la Fonction publique, la possibilité d'être entrepreneur personnel, la prime de départ, la réorientation professionnelle éventuellement vers le privé, tout cela dévalue l'image de la Fonction publique dans la société. Tout cela tend peu ou prou à accréditer l'idée que les fonctionnaires ne sont pas véritablement nécessaires, en tout cas qu'ils sont beaucoup trop nombreux, qu'ils ne travaillent pas bien…

Les CDI doivent être reliés à la réduction des emplois publics. C'est en réalité la Fonction publique statutaire et de carrière qui est visée. L'emploi stable dans la Fonction publique c'est le statut, pas le CDI ; et dans le cadre du statut, la souplesse de gestion est permise par la distinction du grade et de l'emploi.

Le projet de décret introduisant la possibillté de licenciement montre bien que le train de la précarisation est en marche, que titulaires et non-titulaires sont tous concernés par les réformes qui, pourront être menées dans le même sens : affaiblir les services publics par la casse des statuts, ceux-ci étant combattus sur deux fronts : le développement de la précarité se substituant aux emplois de titulaires, et l'amoindrissement des garanties statutaires.

Nous avons à mener bataille pour préserver les droits acquis, tant des titulaires que des non-titulaires, nous avons à mener bataille pour gagner des droits nouveaux.

Dossier réalisé par P. Boyer, F. Ferrette, D. Larbi, P. Lalouette

En bref

Rémunération et indemnités
L'administration considère parfois que les non titulaires n'ont pas vocation à percevoir des indemnités (par exemple IAT et IFTS) parce que leur rémunération a fait l'objet d'un « contrat global ». Cette analyse est peu convaincante, d'ailleurs les décrets sur les IAT et sur les IFTS prévoient qu'un arrêté les organise pour les non-titulaires.

Reclassement
Sauf exception le nouveau traitement doit être égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui perçu en tant que non-titulaire.

Discipline
Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité chargée du recrutement : cette proximité ne garantit évidemment pas l'impartialité. L'agent a droit aux défenseurs de son choix et à communication de son dossier. La sanction doit être motivée.

Sanctions disciplinaires :
- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement (6 mois pour les CDD, 1 an pour les CDI) ;
- le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Paritarisme
La création de commissions consultatives paritaires (CCP) est un progrès. Mais elle consacre le peu de place fait à la concertation : les domaines obligatoirement portés à l'examen de la CCP seront la discipline, le licenciement.
Leurs attributions limitées pourraient préfigurer celles des CAP *« rénovées »* des fonctionnaires.

Temps de travail
En principe, les non titulaires suivent les horaires du service dans lequel ils sont affectés.
Le travail à temps partiel est souvent imposé.

Formation
L'agent non titulaire en activité peut bénéficier :
-d'un congé pour formation syndicale (12 jours par an) ;
-d'un congé de 6 jours ouvrables (congés non rémunérés pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse) ;
-d'un congé pour formation professionnelle.
Ce droit à formation doit pouvoir se concrétiser notamment dans la possibilité de préparer des concours d'accès à la Fonction publique.

Perspectives d'intégration
Les lois d'intégration successives n'ont jamais conduit à l'extinction de la précarité. La diminution de postes aux concours, par non-remplacement de départs en retraite, fait aussi s'éloigner la perspective de titularisation.

Conditions de vie
Comment obtenir un crédit, louer un appartement, quand n'a qu'un CDD ? Au-delà du droit, c'est la possibilité de mener une vie normale qui est refusée aux précaires.

Renouvellement, licenciement, chômage

Renouvellement : des délais de prévenance

Agent possédant un CDD susceptible d'être reconduit : l'administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :
- le 8ème jour avant son terme (agent recruté pour moins de 6 mois) ;
- au début du mois avant son terme (agent recruté pour une durée de 6 mois à moins de 2 ans) ;
- au début du 2ème mois avant son terme (agent recruté pour 2 ans ou plus) ;
- au début du 3ème mois avant son terme pour le contrat susceptible d'être reconduit en CDI.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

Licenciement : préavis, indemnité

Préavis : 8 jours (agents ayant moins de 6 mois de services) ; 1 mois (de 6 mois à moins de 2 ans de services) ; 2 mois (au moins 2 ans de services).
Notification par lettre recommandée avec AR indiquant les motifs et la période de préavis.
Pas de préavis : motif disciplinaire, inaptitude définitive après congé pour raison de santé.
Licenciement interdit : grossesse et pendant 4 semaines après congé maternité ou adoption (sauf sanction disciplinaire).
Licenciement hors motif disciplinaire : une indemnité est versée.
Les agents aptes physiquement à l'issue de leurs congés (maladie, maternité, formation, etc.) ont une priorité de réemploi. Si aucun emploi ne leur est proposé, une indemnité de licenciement leur est versée.

L'indemnité est égale :
- à la moitié de la rémunération de base pour chacune des 12 premières années de service ;
- au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder 12 fois la rémunération de base.

Toute fraction de services > 6 mois est comptée pour 1 an ; < 6 mois : négligée.

Lorsque le dernier traitement est réduit de moitié (maladie ou congé non rémunéré), le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération à plein traitement.

Chômage

Allocation de retour à l'emploi : s'inscrire à l'ASSEDIC et se renseigner auprès de son administration
Cf.la fiche pratique dans "Convergences " n° 145 de janvier 2010.

Le reclassement en cas de titularisation

Reprise de services lors de la titularisation	Reprise des services publics	Reprise des services privés	Option entre reprise des services publics et privés	Bonifications d'ancienneté des lauréats du 3ème concours
Catégorie C Décret n°2005-1228 du 29 septembre 2005.	**Article 5** : classement avec une reprise d'ancienneté égale aux 3/4 des services civils accomplis.	**Article 5** : reprise d'ancienneté de travail égale à la moitié de sa durée.	**Article 6** : Les fonctionnaires peuvent opter, lors de leur nomination ou au plus tard dans un délai de deux ans après, pour la reprise de service (publics ou privés) qui leur est la plus favorable.	
Catégorie B Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009	**Article 14** : Classement dans le premier grade. Services accomplis dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B à raison des 3/4 de leur durée, et ceux accomplis dans un emploi de niveau inférieur à raison de la moitié de leur durée.	**Article 15** : salarié dans des fonctions d'un niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B : classement dans le premier grade en prenant en compte la moitié de la durée d'activité professionnelle. La reprise de services ne peut excéder 8 ans.	**Article 18** : Une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 13 à 17.	**Article 16 :** S'ils ne peuvent prétendre à l'application des dispositions de l'article 15, les lauréats bénéficient, lors de leur nomination, d'une bonification d'ancienneté de : 1) 2 ans, si la durée des activités mentionnées dans cette disposition est inférieure à 9 ans ; 2) 3 ans, si elle est d'au moins 9 ans.
Catégorie A décret n°2006-1827 du 23 décembre 2006	**Article 7** : 1) Fonctions du niveau de la catégorie A, pour la moitié jusqu'à 12 ans et pour les 3/4 au-delà ; 2) Les 7 premières années de services dans des fonctions du niveau de la catégorie B ne sont pas retenues ; elles sont prises en compte à raison des 6/16 pour la fraction comprise entre 7 ans et 16 ans et àraison des 9/16 au-delà ; 3) Les services dans des fonctions du niveau de la catégorie C sont retenus à raison des 6/16 de leur durée excédant dix ans.	**Article 9** : activités professionnelles de droit privé dans des domaines d'activité susceptibles d'être rapprochés de ceux dans lesquels exercent les membres du corps dans lequel ils sont nommés : prise en compte de la moitié dans la limite de 7 ans.	**Article 3** : une même personne ne peut bénéficier de l'application de plus d'une des dispositions des articles 4 à 10.	**Article 10** : S'il ne peut prétendre à l'application de l'article 9, le lauréat bénéficie d'une bonification d'ancienneté de : - 2 ans, si la durée des activités est inférieure à neuf ans ; - Trois ans, si cette durée est d'au moins neuf ans.

Masque blanc de "Génération précaire".

A noter :

- le reclassement s'effectue désormais dès la nomination (et non plus à la titularisation).

- une disposition réglementaire ne peut s'appliquer que pour l'avenir en vertu du principe général du droit de la non-rétroactivité des actes administratifs. On ne peut donc appliquer une règle nouvelle à une situation déjà constituée. Dans ces conditions, les fonctionnaires titulaires du corps lors de l'entrée en vigueur de la disposition ne peuvent bénéficier d'une mesure de classement nouvelle ; seuls ceux titularisés après cette date pourront s'en prévaloir.

Ouvrons partout le débat sur la rémunération des agents non titulaires !

Les contractuels constituent dans leur grande masse la catégorie de personnels la moins bien rémunérée, en deçà de ce que reçoivent les collègues de la catégorie C en début de carrière. Lorsque l'on parle de rémunération, il faut comprendre à la fois les points d'indice et les indemnités. Ces dernières prennent un poids de plus en plus important au détriment de la grille, creusant ainsi l'écart entre les rémunérations des titulaires et celles des non titulaires.

Bien que l'indemnité mensuelle soit considérée officiellement comme un élément de la rémunération différente du traitement, l'ensemble des fonctionnaires estime qu'elle est une forme de salaire détournée pour compenser la faiblesse de la part indiciaire. Or, les contractuels ont pour référence principale le nombre de points d'indice perçu par un fonctionnaire de la catégorie C en début de carrière, soit 292 points.

La réglementation relative aux salaires des contractuels est si souple qu'elle permet une politique qui peut être à la tête du client et faire le lit du copinage. Cela peut conduire parfois à fixer un nombre de points d'indice bien plus important que celui des agents titulaires en place. Le député de l'Aisne, René Dosière, a analysé la brochure *« Personnes affectées dans les cabinets ministériels »*, annexée à la loi de finances pour 2010. Certains, rares, contractuels peuvent émarger à 7115 euros brut en moyenne mensuelle dans les cabinets ministériels !

Cette situation est source d'injustice, de mécontentements voire d'opposition entre agents titulaires et non titulaires. Il faut donc fixer des limites pour ne pas laisser introduire une politique salariale individualisée et de division des personnels pour les mêmes missions.

Des pratiques académiques en gestation

Depuis quelques années, des autorités académiques, conscientes de la faiblesse des rémunérations, ont choisi d'augmenter le nombre de points d'indice des contractuels. L'autonomie financière des rectorats a permis de développer une politique académique spécifique. La dernière en date : Créteil. Le nouveau secrétaire général du rectorat a ainsi annoncé aux syndicats que la base de 292 points serait valorisée de 10 points pour un mois d'ancienneté, de 20 points pour trois ans d'ancienneté et de 30 points pour 6 ans d'ancienneté. Lorsqu'un contractuel serait sur un poste gestionnaire en EPLE, il toucherait 50 points supplémentaires. On pourra toujours discuter du montant de ces augmentations mais reconnaissons une chose essentielle : le rectorat de Créteil n'a pas outrepassé ses droits, il n'a pas été hors la loi, il a simplement fixé un cadre. Le principal élément à retenir c'est qu'il a pu augmenter les salaires des contractuels. Ce qui est possible à Créteil peut l'être dans d'autres académies…

Les contractuels doivent toucher les indemnités comme les titulaires !

Pour mémoire, le Ministère de l'Education nationale n'avait pas souhaité prendre en compte les contractuels parmi les personnels éligibles à l'IAT et IFTS lorsque celles-ci ont été mises en place. Les décrets interministériels du 14 janvier 2002 portant création de l'IAT et de l'IFTS les évoquaient pourtant explicitement. Si quelques rares académies ont cependant décidé, comme celle d'Aix-Marseille, de verser les IAT aux contractuels, il existe une solution pour permettre, d'une certaine façon, le versement du montant indemnitaire.

Le montant salarial est défini par le contrat sous forme de points d'indice. En théorie, un agent non titulaire pourrait « négocier » le nombre de points d'indice puisque le contrat est un accord conclu entre deux parties. Dans les faits, nous le savons tous, le salarié est dans un rapport de soumission à l'employeur qui, lui, détient l'emploi et choisit son employé.

Nous avons vu avec l'exemple de Créteil qu'il est possible pour une autorité académique de fixer un nombre de points d'indice supérieur aux 292 points généralement attribués. Le contrat d'un agent non titulaire pourrait fixer dès le premier jour un nombre de points intégrant, sous forme de points, le manque à gagner en indemnité mensuelle. Il suffit de faire le calcul pour transformer un montant indemnitaire (au taux moyen académique) en nombre de points d'indice.

Précisons que les postes vacants sont inscrits au budget de l'Etat, intégrant les montants indemnitaires. De ce fait, l'argent existe d'emblée pour tout contractuel sur poste vacant.

Une prime ponctuelle est aussi possible

En décembre 2009, dans l'académie de Limoges, les agents non titulaires se sont vus verser une prime exceptionnelle de fin d'année (sous condition d'avoir 6 mois de contrat et paie de décembre) de 200 et 315 euros, selon leur affectation. Plusieurs autres académies, ont fait de même, avec des

modalités et des montants différents
Le versement exceptionnel d'une prime est possible sous la forme d'un avenant au contrat. Cet avenant limité dans le temps (par exemple, du premier au dernier jour d'un mois donné) modifie de façon temporaire le nombre de points d'indice, la différence de points correspondant à la somme supplémentaire que les autorités académiques veulent bien verser. On voit donc qu'elles peuvent mettre en œuvre une politique ponctuelle mais bien réelle en faveur des contractuels.

Faire pression tous azimuts…

Les autorités académiques ne doivent donc pas botter en touche et renvoyer la question salariale au plan national. Elles peuvent, dès aujourd'hui, améliorer les conditions de rémunérations des agents non titulaires. Il est fondamental d'exercer une pression d'autant plus que des académies mettent déjà en œuvre une politique salariale spécifique. Chaque amélioration dans les académies est la reconnaissance de notre revendication légitime d'extension du versement des indemnités aux agents non titulaires. Bien sûr, le SNASUB-FSU ne milite pas pour des acquis partiels, géographiquement limités à quelques académies. La solidarité consiste à partager un même acquis à l'ensemble des salariés du pays. Ceci dit, nous devons nous servir des exemples concrets pour faire avancer le sujet. Chaque acquis arraché est un point d'appui pour aller plus loin et ancrer dans la conscience de chacun l'idée qu'on peut gagner.

Bilan des élections pour les CTPS

Depuis décembre 2009, 25 académies ont procédé aux élections des Comités Techniques Paritaires Spéciaux. Cette instance permet aux agents en IA et rectorat d'avoir des représentants et de traiter des problèmes collectifs (politique indemnitaire, organisation des services, hygiène et sécurité…) La filière administrative était particulièrement concernée même si d'autres corps ont pu voter ici ou là, selon la définition du corps électoral par les autorités académiques.

Les premières leçons peuvent donc être tirées et peu de surprises devraient parvenir aux syndicats dans les prochaines échéances électorales, la dernière étant programmée le 23 février 2010.

Les rapports de forces entre les syndicats ne sont pas bouleversés et reflètent en général les résultats des élections professionnelles des CAP de décembre 2007, même si la comparaison a ses limites (corps électoraux différents, situations locales particulières, enjeux différents...). L'UNSA, dont le syndicat A&I était particulièrement concerné, conserve la première place avec un peu plus de 38%. La FSU (le SNASUB pour l'essentiel) obtient un peu moins de 17%.

Remarquons que FO avec 16,35% des voix, arrive à se hisser au dessus de la CFDT qui est à 11,95%. La CGT obtient, quant à elle, moins de 10% des voix. FO et CGT bénéficient d'un travail de terrain qui a porté ses fruits mais reste très localisé sur quelques académies.

SUD n'atteint pas la barre des 2%. D'autres organisations étaient présentes à ces élections à titre de témoignage plus qu'en tant que syndicats réellement présents dans les services. On pourra d'ailleurs déplorer que ces élections aient été organisées avec un vote par sigle et non par liste de candidats, ce qui aurait permis d'éviter la dispersions des voix.

Contractuels : nos revendications

Pour les salaires :

- un salaire mensuel minimum Fonction publique à 1600 euros nets ;
- la ré-indexation des traitements sur les prix ;
- 300 euros nets pour tous calculés en points d'indice et 5% d'augmentation de la valeur du point comme mesure immédiate

Pour l'emploi :

- l'arrêt du recrutement de tout personnel non titulaire, sous quelque forme de précarité que ce soit ;
- la titularisation sans concours en catégorie C de tous les auxiliaires, contractuels, vacataires qui le souhaitent, quel que soit leur support de rémunération, à partir du moment où ils justifient de 2 ans d'ancienneté en équivalent temps plein ;
- l'intégration par examen professionnel des contractuels qui remplissent des fonctions de niveaux A et B ;
- l'utilisation de la totalité des crédits de remplacement pour créer des emplois de fonctionnaires titulaires, y compris pour couvrir les besoins de remplacement, la possibilité pour ces personnels d'accéder à une formation appropriée, permettant à ceux qui le souhaitent de se présenter aux concours de la Fonction publique ;
- l'accès de tous les non titulaires aux indemnités.

La satisfaction de ces revendications implique la création d'emplois statutaires à hauteur des besoins, à tous les niveaux de qualification requis. Cela implique également la création d'emplois de titulaires remplaçants dans tous les corps.

Contractualisation :

Si le gouvernement améliore les conditions d'emplois des précaires, c'est uniquement dans le but de casser le statut des fonctionnaires.
Cette logique, couplée à une politique drastique de suppressions des emplois publics (RGPP), conduit au développement de la précarité et affaiblit les droits collectifs, l'objectif étant de faire de la précarité la norme sociale et d'exclure les personnels précaires d'une titularisation.

La LOLF, en substituant à la notion d'emplois budgétaires celle d'un double plafond (en crédits et en équivalents temps plein) permet aux présidents d'université et aux chefs de service de privilégier le recrutement de précaires dans le cadre de leur politique GRH.

La possibilité d'accéder à un CDI pour les agents cumulant 6 ans d'ancienneté sur des contrats reconduits n'équivaut absolument pas à une titularisation, puisqu'il peut être mis fin si la mission pour laquelle il a été créé disparaît et qu'aucune grille salariale n'est mise en place. Par ailleurs, l'évolution réglementaire tend à privilégier la conclusion de contrats de droit privé plutôt que de droit public.

(Textes adoptés par le Congrès national du SNASUB de 2009).

Les CDI, ou la précarité qui ne dit pas son nom

Les articles 12 et 13 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 transposent, pour les agents non titulaires de l'Etat, la directive 1999/70/CEE du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée.

L'article 12 concerne certains agents recrutés après la publication de la loi. Il modifie l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (statut de la fonction publique de l'Etat), en organisant une éventualité de transformation en CDI des CDD conclus au titre de cet article.

L'article 13 traite de personnels en fonction à la date d'application de la loi et conduit en principe à la transformation de leur contrat en CDI.

Pour les agents du MEN, une circulaire du 1er décembre 2005 apporte des précisions sur l'application de ces dispositions législatives.

Cette loi, contrairement à l'objectif affiché de la directive européenne (limiter les recours abusifs aux CDD dans l'ensemble de l'activité salariée), instaure une nouvelle voie de recrutement précaire : l'agent sera sous CDD pendant 3 ans, renouvelable une fois, mais sans obligation de recrutement au terme des 6 ans, limite de CDD quatre fois supérieure à celle imposée dans le secteur privé. Le gouvernement n'entend pas pour autant limiter le recours aux CDD dans la Fonction publique.

L'introduction de CDI conduit à la fois un turn-over des non-titulaires (pas de CDI si l'agent est recruté sur un besoin nouveau par rapport à son emploi précédent) et à la création d'une sous-catégorie d'agents publics très relativement stabilisés, dans une situation qui ressemble à un ballon d'essai pour une Fonction publique d'emploi.

Catégorie d'emploi	Durée du contrat	Articles de la loi 84-16	Articles du décret 86-83
Emplois permanents dans certains cas	CDD. durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois. Au-delà de 6 ans,, ils ne peuvent être renouvelés qu'en CDI	Article 4	
Emplois permanents à temps incomplet (70% maximum)	CDI ou CDD. Si CDD : 3 ans maximum, renouvelable (au bout de 6 ans, seulement en CDI)	Article 6 1° alinéa	Article 6
Emplois saisonniers	Six mois au maximum par période de 12 mois	Article 6 1° alinéa	Article 7
Emplois occasionnels	10 mois au maximum	Article 6 2° alinéa	Article 7

Enseignement supérieur et recherche
Enquête et actions intersyndicales contre la précarité

La précarité a toujours été massive dans l'enseignement supérieur et la recherche. Aux agents non titulaires sur budget Etat (environ 15% comme dans le reste de la Fonction publique), s'ajoute en effet presque autant de contractuels employés sur ressources propres des établissements. Le phénomène est variable d'un endroit à l'autre, mais toujours significatif.

A l'université de Provence, les non titulaires représentaient 21,6% des Biatos en 2007 (213 sur 986). A l'université de Brest (UBO), les chiffres sont les suivants : 694 postes dont 170 contractuels, soit 24.5% des effectifs. Cela semble encore pire dans les écoles d'ingénieurs. A l'INSA de Rouen, on atteint ainsi 100 contractuels pour un effectif total de 239 Biatos (41,8%) !
Le ministère ne fournit aucun chiffre national, mais les Biatos précaires représentent donc entre 1 collègue sur 3 ou 1 sur 5 selon les estimations. Et la précarité est encore plus forte dans les laboratoires de recherche, avec la multiplication des contrats « atypiques » financés sur projets (ANR...) Dans les BU, les étudiants constituent un vivier de précaires non négligeable dans lequel sont recrutés les moniteurs censés permettre les extensions d'ouverture. Le recours aux stages non rémunérés ou faiblement rémunérés est aussi une pratique répandue et bien souvent abusive.

Depuis la loi LRU, les présidents des universités passées aux responsabilités et compétences élargies (RCE) peuvent « recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels […] pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A » C'est donc une brèche ouverte au principe selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires. Ainsi, les plafonds d'emplois de l'université de Poitiers, passées aux RCE en 2010 sont éloquents : pour un total de 1457 emplois BIATOSS, ils prévoient 60,1% de fonctionnaires, 8,3% de CDI et 31,6% de CDD.

Au-delà de cette mesure législative, tout est fait pour inciter les établissements à développer l'emploi contractuel, en CDI ou avec des contrats précaires. L'Etat encourage en effet le développement des ressources propres des établissements (qui permettent de rémunérer des emplois hors plafond Etat).
La conséquence en est toujours plus d'emplois sous contrat, plus ou moins précaires, car les deux extrêmes existeront de plus en plus entre quelques catégories A très bien payés en CDI et de l'autre une masse d'agents précaires en CDD 10 mois (ou encore plus court) Comme partout se développent les pratiques abusives pour faire s'enchainer les petits contrats tout en refusant les CDI « aux petites mains ».

C'est dans ce contexte que l'intersyndicale a décidé de lancer à l'automne dernier une grande enquête en ligne sur l'emploi précaire dans l'enseignement supérieur et la recherche publique en France. L'objectif est de sortir la précarité et les précaires de l'invisibilité. Les résultats de cette enquête ont été présentés le 8 février lors d'une conférence de presse. Au total, 4 409 personnes ont répondu au questionnaire. Elle sont globalement représentatives de l'ensemble des catégories et des métiers. (parmi les réponses, on note 1 820 personnes qui déclarent effectuer un travail d'ITA/BIATOS, soit 1 181 ingénieurs et 639 administratifs ou techniciens ; l'image de l'enquête est donc probablement légèrement déformée par rapport à la structure d'emploi réelle dans l'enseignement supérieur).
Restituant les trajectoires individuelles, les conditions de travail au quotidien, cette étude permet de saisir la réalité de la précarité pour les personnes concernées.
Les rapporteurs de l'enquête relèvent en conclusion deux revendications :
- exiger un droit du travail au moins aussi protecteur que dans le secteur privé ;
- exiger la création de postes statutaires et la titularisation des précaires de longue durée.

L'intersyndicale a affirmé sa volonté de poursuivre cette campagne contre la précarité. Elle prévoit d'organiser un « Printemps des précaires » avec des débats et des actions dans différentes régions et des revendications portées nationalement.

Bernard Teissier

Consulter l'enquête, le rapport et la déclaration finale sur le site : http://www.precarite-esr.org/

Après l'intervention télévisée de Sarkozy sur TF1…

"Je suis tout à fait prêt à envisager la titularisation progressive des contractuels pour ne pas les laisser en situation de précarité. Ce n'est pas juste"

Lundi 25 janvier 2010, Sarkozy a annoncé que "*La situation des contractuels dans la Fonction publique, de mon point de vue, est profondément anormale. L'Etat ne peut pas dire aux entreprises : faites des CDI, contrats à durée indéterminée, plutôt que des CDD, contrats à durée déterminée, et proposer des contractuels* ». Il a ajouté : "*Je suis tout à fait prêt à envisager la titularisation progressive des contractuels pour ne pas les laisser en situation de précarité. Ce n'est pas juste*". Ces déclarations ont surpris l'ensemble des syndicats qui y voient une contradiction flagrante avec toute la politique menée au nom de la RGPP, des suppression de postes, au vu des externalisation en cours des missions…

Interrogé sur Canal+ mercredi 27 janvier, Eric Woerth, le ministre du Budget, a affirmé que le gouvernement allait « *travailler d'arrache-pied* » sur la question des contractuels employés dans la Fonction publique. « *On a un groupe de travail sur la place des contractuels* » et cette question sera inscrite à l'ordre du jour de l'agenda social. Il a observé que dans le cadre du non-remplacement du départ à la retraite d'un fonctionnaire sur deux, certains contractuels « *peuvent être titularisés* ». Il a ajouté : « *On va regarder ça de près et puis, on va regarder les conditions dans lesquelles peuvent être faites ces titularisations* ».

Enfin, il a terminé en déclarant que « *Ce que je veux, c'est éviter les abus, titulariser les gens lorsque c'est possible, lorsque c'est souhaitable, lorsqu'il y a un poste définitif* ».

Le groupe de travail en question n'a pas été réuni depuis juin 2009 et la FSU est en attente de sa poursuite. On ne peut être que prudent sur les déclarations du Président de la République. Il nous avait déjà fait le coup du « Président du pouvoir d'achat », on a vu le résultat.

Quoi qu'il en soit le SNASUB, avec la FSU, continuera à se battre pour la titularisation des contractuels et défendra cette position dans les groupes de travail.

Amiens : interventions du SNASUB pour augmenter la rémunération des agents non titulaires

Le mardi 12 janvier dernier, une délégation académique du SNASUB-FSU était reçue en audience par Manoëlle Martin, conseillère et membre du cabinet d'Eric Woerth, ministre de la Fonction publique, dans les locaux de sa permanence parlementaire. Celui-ci est initialement député d'une circonscription de l'Oise (celle de Senlis) et est toujours maire d'une commune proche, celle de Chantilly.
Nous y avons exposé la situation des agents non titulaires qui ont, dans notre académie, perdu leur Indemnité d'administration et de technicité à la rentrée de septembre 2006. Ces collègues sont donc aujourd'hui rémunérés dans l'académie d'Amiens à l'indice 292 (depuis la hausse du SMIC au 1er janvier 2010) sans aucune prime versée. Les salaires dépassent à peine les 1.000 euros nets pour un temps plein. Nous avons expliqué pourquoi cette situation est scandaleuse notamment au regard des missions et emplois occupés. Et que le ministre de la Fonction publique laissait courir, par voie de conséquence, des situations de rémunération « scotchées » au plancher, sans perspective de carrière. Nous lui avons également détaillé notre revendication principale, à savoir le versement de la 1ère tranche de l'IAT (celle des agents titulaires de l'échelle 3), sous la forme de points d'indice intégrés dans le contrat, tout en lui faisant savoir que nous avions demandé l'ouverture de négociations avec notre recteur sur cette question.
La conseillère d'Eric Woerth nous a écouté et a convenu évidemment que la situation n'était pas normale. Elle nous a dit qu'elle interviendrait auprès du recteur pour lui demander d'examiner cette situation. Depuis, nous avons demandé formellement une demande d'audience au recteur, qui ne saurait tarder à nous répondre. Il est à noter que les organisations syndicales enseignantes de l'académie sont reçues en groupe de travail sur le sujet le 26 février prochain. A suivre donc… C'est sans doute le moment d'y aller fermement, pour faire cesser cette situation qui n'a que trop duré.