

Inacceptable précarité !

Alors que le pays s'enlise dans la crise, le président de la république a annoncé une nouvelle réduction de la dépense publique qui s'est déjà traduite par la baisse de nos salaires et une réduction considérable des emplois quand dans le même temps, la précarité perdurait dans la fonction publique.

Trente ans après la loi fondatrice du statut des fonctionnaires, un agent sur cinq est aujourd'hui en situation de précarité dans la fonction publique qu'il soit contractuel ou en emploi aidé.

La loi de mars 2012, dite « loi Sauvadet » débouché des négociations de 2011 traduit le protocole d'accord sur les non titulaires ; force est de constater que si des réponses partielles ont été arrachées, l'on est loin du compte.

Cette loi était censée résorber les situations de précarité par la CDIisation ou des titularisations. Mais les conditions d'éligibilité sont très restrictives qu'elles portent sur l'emploi occupé ou sur le taux d'activité, et aucune création de poste de fonctionnaire n'a été prévue. Dans ces conditions, certains services de l'Etat pourraient se retrouver en rupture de fonctionnement à l'échéance des contrats sur emplois vacants. Le bilan d'étape est aujourd'hui bien difficile à dresser, mais il est certain que la mise en œuvre a révélé bien des difficultés dans les différents secteurs qu'il s'agisse des ministères ou des employeurs publics.

La loi de déontologie des fonctionnaires va être débattue au Parlement. C'est une occasion de faire modifier la loi Sauvadet dont la FSU avait pointé dès le départ les insuffisances.

Plus généralement, la FSU revendique un plan de titularisation rapide. Les droits collectifs des agents doivent être améliorés dans un souci d'équité et de transparence notamment par le biais des CCP (commissions consultatives paritaires).

Les emplois aidés, exclus d'emblée de la négociation, se sont également multipliés sans que l'objectif de formation permettant une véritable insertion professionnelle ne soit quasiment jamais atteint. La FSU agit avec les personnels pour améliorer leurs conditions de travail, de rémunération et la possibilité d'accéder à un statut qui leur garantisse le maintien dans l'emploi s'ils le souhaitent, des perspectives de carrière et le droit à une véritable formation.

La FSU reste convaincue que notre pays a besoin de sa Fonction publique, de l'ensemble de ses services publics. Ils sont un puissant levier pour lutter contre les inégalités et les injustices sociales mais aussi pour lutter contre le chômage et la précarité. Les employeurs publics doivent garantir la sécurité à l'ensemble de leurs agents.

Améliorer la loi «Sauvadet» : une urgence !

La loi du 12 mars 2012 apporte une réponse à certaines situations de précarité mais en entretient d'autres n'étant pas un plan de titularisation de tous les contractuels. Elle comporte ainsi de réelles limites ; le ministre Sauvadet voulait une loi qui ne coûte rien. Le refus de créer les emplois et d'abonder les financements nécessaires à la titularisation, a conduit à l'exclusion de certaines catégories de personnels et à des conditions restrictives qui créent des injustices. Dans l'immédiat, la FSU exige que le nombre de postes offerts à la titularisation corresponde aux nombres des éligibles. Par ailleurs, elle continue à se battre pour que les règles retenues soient assouplies de manière à ce que plus d'agents aient le droit de se présenter aux recrutements réservés.

Titularisation : des conditions restrictives

Deux types de conditions doivent être remplies pour candidater : la première porte sur le contrat détenu au premier trimestre 2011 (existence, nature, quotité de service), la seconde sur l'ancienneté.

Sont ainsi écartés les non titulaires recrutés à moins de 70 % par une administration ou un établissement de l'Etat, à moins de 50 % par une collectivité territoriale. Les agents recrutés sur des contrats « temporaires » doivent en outre remplir une condition d'ancienneté plus exigeante.

Ces conditions se heurtent aux pratiques des administrations que la FSU avait pourtant dénoncées dans les négociations conduites au cours de l'hiver 2011 : recours abusif aux vacances, contrats saisonniers ou temporaires, renouvelés indéfiniment ; suspension des contrats en cas de grossesse ou de congé parental ; interruption de contrats entre deux suppléances.

Quelques chiffres

Les administrations ont dû estimer le nombre de personnes « éligibles » et devraient proposer aux recrutements réservés un nombre de postes équivalent sur les quatre années. Mais cela demande une intervention syndicale résolue et les échos recueillis par la FSU montrent que plus les personnels sont isolés dans des établissements autonomes, c'est le cas par exemple dans l'enseignement supérieur et la recherche, plus les obstacles sont nombreux. Faute de bilan global présenté

par le gouvernement, voici quelques estimations recueillies par les syndicats de la FSU : 10 000 enseignants éligibles sur 25 000 au ministère de l'Education nationale, et 2551 reçus en 2013. A peine 200 enseignants éligibles au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour les autres personnels (BIATSS) du MEN et du MESR, on recense 13 000 éligibles mais seulement 1878 reçus en 2013. Au ministère de la culture, moins d'un quart des personnels non titulaires sont éligibles. Pour le Ministère de la Justice il y a 1030 éligibles pour 2728 contractuels et les recrutements n'ont pas été organisés en 2013, faute de publication à temps des arrêtés.

Un nouveau débat au Parlement

Le gouvernement a adopté en juillet un projet de loi relatif à la Fonction publique. S'il porte sur « la déontologie des fonctionnaires », il contient un chapitre consacré à « l'exemplarité des employeurs publics ». Dans ce chapitre, les parlementaires peuvent adopter des modifications à la loi Sauvadet.

La ministre de la Fonction publique s'est montrée ouverte à une telle démarche.

Mais notre outil le plus sûr, c'est l'intervention des personnels au cours du débat parlementaire qui s'annonce pour le printemps 2014.

La FSU développera tous les contacts en ce sens auprès des parlementaires. Elle met à disposition de ses sections et de tous les agents un dossier pour multiplier les interpellations des députés.

Emplois aidés : quelles exigences pour une insertion réussie ?

Depuis 2010, les contrats aidés ont pris le nom de CUI-CAE (contrats uniques d'insertion-contrats d'accompagnement à l'emploi). En 2013, il y avait 230 000 emplois dans le secteur public dont 70000 dans l'éducation nationale. Ces contrats d'une durée de 20h s'adressent prioritairement à des chômeurs de longue durée ou à des bénéficiaires de minima sociaux. Le plus souvent, dans les établissements scolaires, les personnels sont affectés sur des missions d'accompagnement aux élèves handicapés ou d'aide administrative, de surveillance ou d'appui éducatif.

Ces contrats de droit privé sont particulièrement précaires : 24 mois maximum, 60 mois si le contractuel a plus de 50 ans ou si il est en situation de handicap. Les employeurs qui perçoivent des subventions (de 80 à 90% du salaire) sont en général carencés sur l'obligation de formation professionnelle liée à l'objectif d'insertion, dispensée dans seulement 12% des cas à l'éducation nationale. Des emplois aidés ont ainsi obtenu aux prud'hommes des dommages et intérêts avoisinant les 10 000 euros. Mais le pourvoi quasi systématique en appel des établissements scolaires employeurs retarde le versement de ces sommes et décourage les poursuites.

La FSU demande la création d'emplois statutaires de droit public qui répondent aux besoins. C'est déjà un moyen de lutter contre le chômage qui marginalise trop de personnes. Et si elle considère que la Fonction publique doit proposer des parcours d'insertion professionnelle, elle défend des conditions exigeantes pour leur réussite : durée suffisante du contrat, salaire complet pour un travail à temps réduit laissant du temps pour la construction d'un projet, le suivi d'une formation, la recherche d'un emploi, accompagnement institutionnel de ces étapes.



Améliorer les droits individuels et collectifs : la FSU intervient !

Contrats, rémunération, respect des droits sociaux et syndicaux, construction de nouveaux droits... sont autant de sujets essentiels dans la défense des non titulaires.

Quels contrats ?

Le premier des droits des personnels en CDD est d'être recrutés avec un contrat écrit –indispensable pour être payés sans retard-, et respectant la légalité. La lutte contre les abus des administrations est aussi une priorité tant ils sont fréquents, sous diverses formes : vacances dans l'enseignement, la recherche, la culture, faux emplois saisonniers jusqu'à la situation des contractuels « Vivaldi » des collectivités territoriales qui enchaînent les saisons, succession de différents types de contrat pour les mêmes fonctions et parfois dans un même établissement, chaises musicales de non- titulaires dans un service, découpages artificiels de

Auxiliaires de vie scolaire : une fonction essentielle

Le gouvernement a admis qu'il fallait enfin pérenniser et professionnaliser ces fonctions comme l'exigeait la FSU : les AVS sous statut d'assistant d'éducation se verront proposer, après 6 années d'exercice, un CDI. Si un premier pas a été franchi, il faut bien constater que cela ne répond pas à l'exigence statutaire, et débouche sur des rémunérations qui ne garantissent pas un niveau de vie convenable à ces agents (la plupart seront à temps partiel).

La FSU revendique la création d'un corps statutaire de la fonction publique, pour l'ensemble des personnels exerçant ces missions, quelque soit leur statut actuel. Une pétition a été lancée en ce sens (disponible sur le site du snuipp : www.snuipp.fr)

cela, il aurait fallu plus de titularisations et plus de postes aux concours !

Rémunérations

Sur le plan salarial, les agents non- titulaires doivent avoir une rémunération basée sur un cadrage national qui en assure la progression avec l'ancienneté. Ces grilles doivent tenir compte du niveau des fonctions exercées et des qualifications demandées aux agents. Dans certaines CCP, des syndicats de la FSU ont pu obtenir la révision, à minima tous les trois ans, de la rémunération des contractuels.

D'une manière générale, les contrats doivent prévoir le versement d'indemnités de fonctions ou de sujétions comparables à celles versées aux titulaires ; au besoin, un avenant au contrat permet ce versement. Ce droit a été acquis pour les contractuels enseignants ; il a parfois fallu des recours contentieux pour obtenir leur versement.

Les commissions consultatives paritaires (CCP)

La FSU en a obtenu la généralisation en 2008. Ainsi les non titulaires peuvent choisir leurs représentants. Les règles collectives sont indispensables pour faire reconnaître ses droits et assurer l'équité des opérations ; les CCP doivent permettre de garantir la transparence sur les décisions de l'administration. Cela suppose entre autres, que les CCP aient des prérogatives obligatoires plus étendues qu'aujourd'hui notamment en matière d'examen des conditions de renouvellement des contrats, de rémunération et de formation.

postes à temps complet en multiples postes à temps partiels...

Pour la FSU, la durée d'un contrat en CDD doit correspondre à la durée du besoin identifié (celle du remplacement, de la vacance du poste) et respecter les droits à congés annuels. S'il existe des plafonds de quotité pour les « besoins à temps incomplets » de 70% ou même 50% dans les collectivités, il n'existe aucun plancher et les revenus de ces temps incomplets ne permettent pas de vivre décemment.

Lorsque les fonctions ou l'affectation relèvent d'une organisation particulière du temps de travail, la définition de ce temps de travail doit se faire suivant les conditions appliquées aux titulaires.

Trop souvent les contrats des personnels en CDI font référence à une zone géographique tellement large que l'administration peut faire pression sur ces agents pour qu'ils réduisent leur temps de travail !

Pour la FSU, tous les agents déjà recrutés doivent également bénéficier d'une formation professionnelle et d'une garantie de réemploi. C'est une bagarre constante, comme par exemple l'été dernier à la protection judiciaire de la jeunesse où l'action syndicale de la FSU a obligé l'administration à étudier des solutions permettant de réemployer des contractuels à qui l'administration opposait, dans un premier temps, une limitation de deux ans. Elle était pourtant incapable de pourvoir ces emplois vacants par des fonctionnaires. Pour

Assistants d'éducation : parlons en !

La situation des Assistants d'Education a été écartée des discussions et de la loi de 2012. Rappelons que dans les Vies Scolaires, la rentrée 2013 a été marquée par la suppression de plusieurs milliers de postes d'AED. Au mieux, ces pertes ont été « compensées » par l'embauche de personnels sous contrats aidés : une nouvelle étape de précarisation des personnels qui assurent des missions de surveillance et d'éducation essentielles auprès des élèves.

La FSU revendique un véritable statut d'éducation-surveillant et œuvre pour obtenir des droits qui garantissent à ces personnels des conditions de travail, des rémunérations et des possibilités améliorées d'intégrer des corps de fonctionnaires existants.

En finir avec la précarité !



*Avec la FSU,
pour le Service Public !*



La FSU défend que les fonctions permanentes soient assurées par des agents bénéficiant du statut général des fonctionnaires. La loi du 12 mars 2012 n'est pas un plan conçu à cet effet et n'a pas pour objectif la limitation drastique du recours au contrat. A l'inverse des objectifs annoncés, sans recrutement de titulaires en nombre suffisant, la loi a institué un « turn-over » supplémentaire des personnels contractuels par la limitation de la durée des certains contrats. Des familles entières de non titulaires ont de plus été exclues de son champ d'application, ainsi tous les contractuels susceptibles de relever de corps de catégorie A+ (ingénieur de recherche, chercheur...).

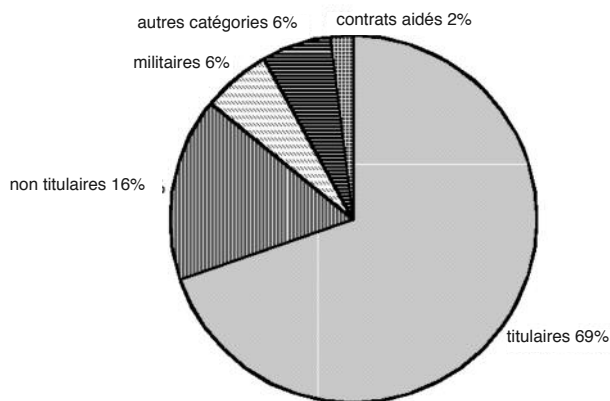
La FSU porte l'exigence d'une nouvelle négociation pour un véritable plan de titularisation rapide, ouvert à tous les contractuels (en poste, au chômage, à l'étranger...), prenant en compte les services effectués avec des calendriers et des modalités appropriés à chaque secteur. Ce plan devra aussi garantir des mesures facilitant la réussite aux concours (par exemple, diminution d'un tiers du temps de service) et des règles de reclassement favorables aux agents, contrairement à ce qui se produit pour les enseignants.

Une loi de résorption de la précarité dans la fonction publique doit s'assortir aussi de décisions à même de mettre fin au recrutement massif de contractuels. Cela passe par la mise en œuvre d'une programmation des moyens budgétaires nécessaires et une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des recrutements pour répondre aux besoins. Cette loi doit réduire drastiquement les dérogations légales de recours à l'emploi contractuel et s'accompagner de la création des corps de fonctionnaires - ou simplement de spécialités comme par exemple dans les corps enseignants - propres à l'accomplissement de certaines missions.

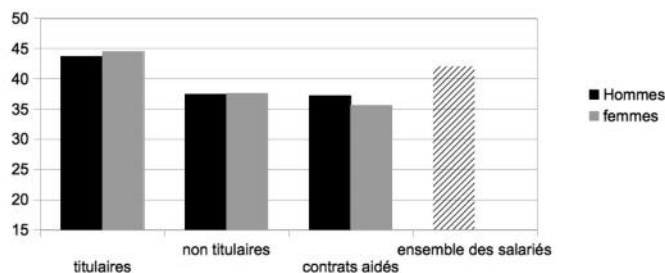
Dans le cadre de ce qui relèverait de recours exceptionnels au contrat, les droits individuels et collectifs des agents non titulaires doivent absolument être améliorés.

Panorama de la précarité dans la fonction publique

Toutes catégories confondues (données 2011)



âge moyen des personnels :
la jeunesse précarisée !



Le droit syndical, un droit qui ne s'use que si l'on ne s'en sert pas !

Pour se défendre, les non titulaires doivent utiliser le droit qui leur est reconnu de participer aux réunions syndicales, aux stages de formation syndicale, le droit de se syndiquer, de faire grève...

Les enjeux sont clairs : connaître et faire respecter tous ses droits y compris les droits individuels (congé maternité, congé maladie, familiaux...) et en acquérir de nouveaux.

Pour contacter les syndicats de la FSU :

www.fsu.fr

les femmes surreprésentées

