

EMPLOI - PRÉCARITÉ

L'utilisation du temps partiel contraint devient la règle : avec des rémunérations au niveau du SMIC, cela porte à moins de 800 euros souvent les rémunérations mensuelles. La précarité sociale va de paire avec la précarité de l'emploi. La fragmentation des emplois fragilise les missions et la protection des salarié-e-s.

Que ce soit dans le privé ou dans le public, on observe un recours massif aux contrats aidés. Ces contrats ont un objectif affiché de formation et de retour à l'emploi. En réalité, ces contrats sont utilisés sur des emplois permanents dans la Fonction publique (par exemple pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap) ou à défaut d'embauches dans le privé.

Dans la Fonction publique, l'emploi statutaire est sans cesse remis en cause par les gouvernements successifs : la précarité est devenu un mode de gestion, le recours à l'intérim devient de plus en plus important, la possibilité de licencier des fonctionnaires pour motif économique est ouverte... comme elle l'est pour certains agents publics régis par des statuts dérogatoires tel le statut des chambres de métiers et de l'artisanat.

Le rapport Pêcheur, qui va inspirer le futur projet de loi sur le statut et la déontologie des fonctionnaires, propose de disloquer les garanties statutaires.

Près de 30 % des agent-e-s de la Fonction publique sont non-titulaires : vacataires, contractuel-le-s ou contrats aidés. La possibilité d'obtenir un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) représente une amélioration insuffisante car cela n'est pas une titularisation et laisse les



personnels en situation de précarité statutaire. De plus, elle conduit à un effet pervers où l'administration ne renouvelle pas les Contrats à Durée Déterminée (CDD) pour éviter d'avoir à intégrer les agents en CDI. Cette possibilité porte également le risque de « légalisation » d'un statut parallèle, celui de contractuel-le de la Fonction Publique en contradiction avec le statut de fonctionnaire.

Dans certains établissements, comme les CROUS, les personnels sont en totalité ou en partie, au prétexte de la spécificité des missions qui sont les leurs, des contractuel-le-s en CDD ou en CDI, en dérogation au statut général de la Fonction publique. De plus, les personnels en CDD ne sont pas formés aux normes d'hygiène en vigueur, ils doivent être formés sur le tas par des personnels CDI déjà à l'agonie et non formés à la formation.

Pour ne pas passer leurs contrats en CDI, les CROUS les remplacent, puis en embauchent de nouveaux.

Ces dernières années l'introduction de contrats de droit privé dans la Fonction publique s'est renforcée notamment avec l'utilisation des emplois aidés.

Le développement des Sociétés d'Économie Mixte, des GIP, les privatisations ont conduit à la transformation massive d'emplois publics en emplois de droit privé souvent précaires.

Les gouvernements successifs multiplient les types de contrats qui se substituent aux emplois statutaires. C'est ainsi, qu'un nouveau métier d'Accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH) a été créé mais via des CDD et des CDI, sans mise en place d'un cadre statutaire.

La loi Sauvadet dite de « résorption de la précarité » a largement montré ses limites avec un nombre de titularisations faible. La FERC-CGT considère que ce plan de titularisation est très insuffisant.

FICHE 11

C'est le cas particulièrement au ministère de l'Enseignement et de la Recherche qui refuse de sortir de la précarité structurelle : 8 500 agents éligibles recensés, 3 500 postes ouverts jusqu'en 2014 et 1 500 titularisations effectives au titre de 2013.

Autrement dit, une goutte d'eau dans l'océan des 90 000 non titulaires recensés par ce même ministère ! Au ministère de l'Éducation nationale, avec 30 % de postes restés vacants, l'administration avoue elle-même son échec : d'ailleurs, on observe... une augmentation du nombre de non-titulaires !

La suppression ces dernières années de plus de 150 000 emplois dans la Fonction publique se traduit par une aggravation de la pénibilité au travail avec des conditions de travail en constante dégradation : non reconnaissance des qualifications, accentuation de la pression hiérarchique, menaces de non renouvellement de contrat, absences de droits (sociaux, syndicaux...), etc. Ces suppressions sont aussi synonymes de dégradation du service rendu au public.

Le ministère de la Culture expérimente quant à lui, le contrat d'activité. Il est conclu pour une durée de cinq ans maximum, hors plafond d'emploi, pour effectuer des opérations de fouilles préventives. Il s'agit d'un véritable contrat de mission inspiré du droit privé, qui prend fin une fois la mission achevée.

Il s'agit surtout de trouver des artifices, en interdisant son renouvellement sur une mission analogue, pour ne pas avoir à transformer le contrat d'activité en CDI.

Dans le secteur privé, la précarité se répand via le développement des CDD mais aussi via les CDI dits intermittents (CDII) dans le secteur de la formation notamment, des CDI à temps partiel annualisé et modulé



dans le secteur de l'animation ou des CDI de chantier (ex : contrat de projet). La multiplication de l'auto-entreprenariat souvent contraint illustre cette dérive.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, transcrit dans la loi du 14 juin 2013, contribue au développement de cette précarité en remettant en cause les garanties individuelles et collectives des salarié-e-s.

À cet égard, les accords temps partiels négociés ou en cours de négociation accentuent la flexibilité et la dégradation des conditions de travail : c'est une flexibilité sécurisée à moindre coût pour les entreprises (par exemple dans l'animation, le sport ou encore les personnels de droit privé de l'enseignement sous contrat). Tout cela est synonyme de plus grande précarité et rend difficile le cumul d'emplois.

On observe le déclassement croissant de salarié-e-s à bac+4 ou +5 embauché-e-s en contrats aidés, notamment dans le milieu associatif.

Dans ce secteur, faute de moyens suffisants, la mise en place du « volontariat associatif », de « l'engagement associatif », du temps partiel imposé et le recours généralisé aux contrats aidés, contribuent à fragiliser les associations, provoquent dé-professionnalisation, démotivation et déqualification des salarié-e-s.

Dans l'enseignement supérieur privé, l'abus des CDD d'usage, pourtant sanctionné à maintes reprises par la Cour de Cassation, entretient la précarité des milliers de « vacataires » contraints de cumuler plusieurs emplois précaires.

Aucun espoir d'amélioration n'est à entrevoir du côté de la négociation sur des accords temps partiels qui organisent des dispositions dérogo-taires au minimum de 24h.

Les employeurs « oublient » de cotiser à la médecine du travail pour ces salarié-e-s, les excluent des garanties de la prévoyance et parfois même du bénéfice des institutions représentatives du personnel.

LA FERC REVENDIQUE DANS LE SECTEUR PRIVÉ



DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La création d'emplois statutaires pour combattre le sous-effectif et répondre à l'ensemble des besoins et l'arrêt des suppressions et gels de postes.

La titularisation immédiate et sans condition de concours ni de nationalité des précaires. En urgence, les non-titulaires doivent bénéficier des droits sociaux et syndicaux équivalents à ceux des titulaires. Les prérogatives des CCP doivent être élargies.

La CDIisation immédiate de tous les agents non-titulaires sur des postes permanents en attendant leur titularisation.

La fin de l'utilisation du statut dérogatoire : la Fonction publique doit imposer aux ministères la sortie de la dérogation et la titularisation de tous les contractuel-le-s exerçant des missions pour lesquelles il existe des corps de fonctionnaires. C'est le cas des agents des CROUS ainsi que ceux des établissements publics administratifs du ministère de la Culture.

Lorsque les emplois statutaires n'existent pas (par exemple pour les personnels AESH), la création de nouveaux corps statutaires pour accueillir ces missions.

La création d'emplois pérennes permettant de garantir un service de qualité.

Le droit à un CDI à temps complet et la transférabilité des droits attachés aux conventions collectives (notamment en termes d'évolution de carrière et d'évaluation des compétences).

L'accès aux dispositifs de formation professionnelle.

La reconnaissance de la qualification par la certification et la reconnaissance des acquis professionnels par la VAE.

Le respect des conventions collectives nationales qui encadrent les associations.

La construction de garanties interprofessionnelles pour l'ensemble des salarié-e-s articulant droits individuels et droits collectifs.

Le Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS), revendiqué par la CGT, doit permettre aux salarié-e-s d'exiger de chaque employeur un certain nombre de garanties collectives, de droits attachés à la personne du/de la salarié-e, droits cumulables, transférables d'une entreprise à l'autre, opposable à chaque employeur.

Assurer la représentation des travailleur-se-s précaires dans les instances du personnel (Délégué-e-s du personnel, CHSCT, Comité d'entreprise).

Le bénéfice des activités culturelles et sociales du Comité d'entreprise pour toutes et tous.

POUR TOUTES ET TOUS

Le droit à un emploi stable statutaire (statut de la fonction publique), CDI s'appuyant sur les conventions collectives (dans le secteur privé), à temps plein ou à temps partiel choisi et qualifié.

