



15 octobre 2015

Contre la précarité dans la Fonction publique, pour des emplois stables et pérennes.

Fiche n°2

La situation vécue par les personnels. Quelle réponse syndicale ?

I Des contrats courts

Les personnes recrutées en CUI le sont pour des contrats de 6 à 24 mois.

Les contractuels de droit public (assistants d'éducation, accompagnants d'élèves en situation de handicap, contractuels exerçant des fonctions normalement dévolues aux titulaires) sont d'une durée inférieure à 3 ans, renouvelables.

Dans les faits il est exceptionnel qu'un contrat soit signé pour plus d'une année. Des contrats très courts et interrompus sont la situation la plus fréquente.

Le recrutement en CDI n'est possible qu'au terme de six années de contrat dans les mêmes fonctions. Un agent en CDI n'est pas fonctionnaire. Il peut être licencié pour des raisons d'organisation du service.

- *La FSU revendique des contrats conclus pour toute la durée du besoin et le réemploi des anciens contractuels*
- *La FSU se bat pour le respect du statut des fonctionnaires qui prévoit, sauf exceptions, l'occupation des emplois permanents par des titulaires.*

II Des recrutements le plus souvent à temps incomplet

a) les faits : des temps incomplets très fréquents (voir fiche 1) Les personnes en contrat aidé au sein du ministère de l'éducation nationale sont employées et rémunérées 20 heures par semaine.

72% des personnels d'assistance éducative du MEN sont à temps partiel, souvent non demandé, c'est-à-dire en temps incomplet.

Des enseignants en CDI voient leur quotité de service réduite selon leur affectation, sans compensation financière.

b) Conséquences sur les rémunérations

La rémunération est proportionnelle au temps de travail.

Nombreux sont les personnels rémunérés au SMIC horaire à temps incomplet ayant de ce fait des rémunérations très inférieures au SMIC. La plupart du temps, il n'existe pas de progression de la rémunération avec l'ancienneté. Une évolution récente de la réglementation (décret du 3 novembre 2014) retient la possibilité d'une progression tous les trois ans pour les contractuels de droit public.

De nombreux précaires se retrouvent en situation de pauvreté. Dans le versant de la FPT, il existe des fonctionnaires titulaires à temps non complet, notamment en catégorie C -les plus faiblement rémunérés- qui sont particulièrement frappés par la précarité liée à leurs conditions de rémunération et de statut : mal logement, fins de mois difficiles, accès impossible au crédit, conditions de vie dégradées.

- *Pour la FSU, le droit à un temps complet doit être assuré. C'est dans ce temps de travail que les actions de formation et d'insertion doivent s'inscrire.*
- *La FSU revendique des critères de fixation de la rémunération pour les contractuels de droit public, une échelle nationale pour les contractuels enseignants.*

c) L'ignorance de la directive européenne de 1997 dans la Fonction Publique

La directive européenne 97/81 a pour objet d'assurer la suppression des discriminations des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel.

Son article 5-3 précise : « Autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération (...)

b. les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à temps plein ou d'accroissement de leur temps de travail si cette possibilité se présente. »

La FSU a émis un vœu en conseil supérieur de la FPE pour le respect de la directive dans l'intérêt des agents contractuels de la fonction publique.

- *La FSU revendique le respect par les employeurs publics de la directive européenne.*

III Les droits sociaux

a) les congés

Les contractuels de droit public bénéficient sous condition d'ancienneté de congé de maladie, maternité, parental... Ils sont affiliés au régime général de la sécurité sociale pour les risques maladies, maternité, invalidité, vieillesse et décès.

En réalité, certains employeurs refusent de renouveler le contrat ou reportent le renouvellement à l'issue du congé de maternité ou des autres congés. Pire, les employeurs n'hésitent pas à ne pas renouveler le contrat d'un agent en congé de maternité par exemple.

b) l'action sociale

Les agents non titulaires ont droit à l'action sociale interministérielle ou académique. L'intervention syndicale a permis que les AED ou AESH aient accès aux chèques vacances mais en dehors de ce dispositif, ils ne peuvent prétendre qu'aux aides académiques.

Quant aux personnes en CUI, elles n'ont droit à rien de la part de l'employeur et ne peuvent se tourner que vers les services municipaux ou départementaux.

- *La FSU revendique l'amélioration et le respect des droits sociaux des non titulaires.*

IV les CCP commissions consultatives paritaires

Toute administration de l'État doit créer une ou plusieurs CCP (commission consultative paritaire) où siègent les représentants élus des personnels contractuels et ceux de l'administration. Ces commissions sont obligatoirement consultées en cas de licenciement ou de sanction disciplinaire. Mais elles peuvent l'être plus largement sur les décisions individuelles de gestion des personnels. Les syndicats de la FSU ont pu obtenir cet élargissement des compétences de la CCP dans certains services.. Dans la fonction publique territoriale, leur création est prévue dans la loi déontologie.

La mise en place des commissions consultatives paritaires dans la FPE n'a pas encore permis un cadrage national des non-titulaires, entraînant la pérennisation d'une gestion des personnels à une échelle locale et des traitements très disparates d'un endroit à l'autre.

- *Pour la FSU, les non-titulaires doivent pouvoir bénéficier de règles cadrées nationalement pour tous les actes de gestions de carrière et de rémunération.*
- *Les compétences des CCP doivent être élargies.*

V Pour de réels parcours d'insertion professionnelle

La FSU s'oppose à toute forme de recours au contrat, CDD ou CDI, sur les emplois permanents de la Fonction publique y compris pour le remplacement.

- *pour les CUI-CAE : une véritable formation doit être dispensée à ses personnels afin que cela débouche sur un emploi. Temps de travail et temps de formation doivent permettre une rémunération à taux plein. Trop souvent, les employeurs leur refusent ce droit.*
- *Pour les AED : ce statut doit être réservé aux étudiants avec un retour au statut de surveillant avec des contrats à temps complet. Ils doivent pouvoir obtenir un renouvellement des contrats au delà de 6 ans (limite actuelle) pour financer et terminer leur cursus universitaire ou leur formation.*

VI Pour un plan de titularisation

La FSU revendique la création de corps ou de cadres d'emplois lorsque les besoins existent et qu'il y a donc des missions pérennes

- les AESH : pour accompagner élèves et étudiants en situation de handicap. Le recrutement doit permettre d'accéder à un poste de titulaire avec un parcours adapté sans attendre 6 ans de contrat à durée déterminée voire 8 lorsqu'il y a déjà eu un contrat de CUI de deux ans en tant qu'assistant de vie scolaire
- les psychologues dans l'administration pénitentiaires qui attendent la création d'un corps ministériel de psychologues depuis plus de deux ans
- les assistantes maternelles et familiales

Les modalités de titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois doivent être diversifiées (VAE, RAEP, concours réservés, examens professionnels) et concerner tous les non titulaires dont les missions sont pérennes : le nombre d'emplois créés doit permettre de résorber toutes les situations de précarité.