

La précarité dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche publics

Les luttes anti-CPE, ou plutôt anti-précarité, ont occupé les unes des journaux depuis février pour se conclure heureusement par le retrait de l'article instituant le CPE et on ne peut que s'en réjouir !

En même temps, cette victoire ne nous libère pas de la précarité et de ses méfaits : notre secteur y est voué depuis de longues années et nos directions ont multiplié sans vergogne les contrats précaires ; ils les ont multiplié en nombre et les ont rendus plus précaires encore au point qu'un nombre croissant de personnes souffrent aujourd'hui de conditions de travail et de vie sans garantie aucune et sans espoir de stabilité.

Les plans successifs de titularisation (Perben, Sapin) n'ont pas donné grand'chose, en effet, n'étaient concernés que les non-titulaires sur poste vacant ou, sur poste créés par gages sur ressources propres. Nous comptons donc aujourd'hui un nombre particulièrement important de non-titulaires qui tend à augmenter avec les nouvelles possibilités de recrutement qui apparaissent.

Cette précarité se développe parallèlement dans les EPST et dans les établissements d'Enseignement Supérieur avec une vigueur inédite mais elle prend des voies différentes qui méritent d'être identifiées pour être mieux combattues.

Dans les EPST, outre les CDD sur emplois vacants, elle concerne assez spécifiquement une population de salariés embauchés pour de courtes durées, souvent la durée d'un projet scientifique. L'évolution voulue par les réformes successives ont abouti à institutionnaliser le recours aux personnels précaires dans le cadre de l'Agence Nationale de la Recherche par exemple dont une des caractéristiques est justement de financer sur objectifs au détriment des financements récurrents traditionnels.

Elle touche aussi de plein fouet les jeunes en formation qui sont dépendants de « libéralités » qui s'appuient sur des fondations caritatives, des associations qui les prennent en charge sans contrat.

Vue de l'extérieur, cette situation s'apparente plus à une jungle qu'aux pratiques d'un établissement public respectable.

Dans le Sup, c'est sur le budget de l'établissement que se sont construits, jusque là, les recours aux personnels précaires. En l'absence (ou quasiment) de créations d'emplois de titulaires au budget de l'Etat, le Ministère a largement encouragé le recrutement de CDD sur ressources propres, c'est à dire budget de fonctionnement, dans la nomenclature d'avant-LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances).

La réglementation prévoit explicitement pour ces personnels une période travaillée de 10 mois et une autre de carence (c'est à dire de chômage) de 2 mois. Evidemment, cette pratique qui perdure depuis des années et des années crée des situation personnelles ingérables et inacceptables, ne serait-ce que du point de vue des rémunérations.

J'ajoute à ces CDD, les ATER qui, par le biais des heures supplémentaires, peuvent être rémunérés à plusieurs sur un seul support.

J'y ajoute aussi les contractuels, sur missions pérennes ceux-là, qui sont autorisés dans le cadre des SAIC et, je suppose, relèvent de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984.

Même de rien aujourd'hui, les personnels non-titulaires dépassent allègrement le tiers des effectifs du Supérieur et beaucoup plus si l'on comptabilise les milliers de vacataires (enseignants ou ITA) qui, par leur travail permettent que nos missions se réalisent.

Ce rapide tour d'horizon de la précarité, ne vise pas évidemment à l'exhaustivité mais à nous amener à analyser l'évolution du phénomène pour tenter de mieux le juguler.

Ces 2 dernières années, nous avons été très agités par la préparation du Pacte pour la Recherche et l'apparition de nouvelles structures de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche publics (les Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur et les réseaux thématiques). Parallèlement, les pôles de compétitivité ont vu le jour et participent à l'émergence de nouveaux partenariats avec les entreprises et les collectivités territoriales.

Inutile d'être grand'clerc pour craindre que les financements drainés par ces pôles ne servent qu'à augmenter le nombre de non-titulaires au détriment de créations sur budget d'Etat. Aujourd'hui, une simple délibération du CA d'un établissements suffit pour mandater le Président pour recruter des non-titulaires, demain, dans un PRES, les choses seront encore plus faciles : les injonctions des grandes entreprises et des collectivités territoriales seront toutes puissantes !

Les CDI Fonction Publique

On ne peut pas clore ce chapitre sur la précarité sans évoquer les mesures prises très récemment pour mettre fin, soi-disant, à ce phénomène : l'avènement d'un CDI Fonction Publique qui peut, après 6 ans d'ancienneté, se substituer à un CDD pris en application de l'article 4 de la loi de 84 ou du 1^{er} § de l'article 6.

L'article 4 prévoit que : « des contractuels peuvent être recrutés quand il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou pour les emplois de catégorie A »,

Le 1^{er} § de l'article 6 concerne « les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet »

Alors, que pouvons-nous dire de cette mesure ?

- Elle ne réglera pas le problème car elle ne concerne qu'un nombre infime des CDD actuellement recensés qui sont pour la plupart recrutés sur l'article 6 (« fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires »)
- Elle n'est pas une loi de titularisation et le CDI n'est pas automatique au bout des 6 ans ; il n'est qu'une possibilité laissée à la hiérarchie
- Pour l'instant et après une entrevue avec la DPMA, le CDI Fonction Publique n'est régi par aucun texte qui trace un quasi-statut ou même une série de garanties. Nous rassemblons en ce moment tous les modèles possibles dans les établissements et nous avons le regret de dire que, dans la plupart des cas, rien n'est prévu pour ces CDI, ni en matière de rémunération, ni en matière de carrière, ni rien du tout ! sauf qu'ils relèvent des dispositions du décret de 1986 qui traite des droits des non-titulaires de l'Etat.

Ainsi, nous pouvons confirmer le peu d'enthousiasme qu'a manifesté l'UGFF à cette nouvelle formule et avons même toutes les raisons de nous en méfier : elle sera n'en doutons pas, l'alibi pour priver le plus grand nombre de l'espoir d'être un jour titularisé et pour eux, la fin des renouvellement de contrats, du moins après 6 ans !

la LOLF

Ce panorama peut sembler quelque peu exagéré si l'on ne considère pas que l'instauration de la LOLF devrait nous réserver des difficultés encore plus graves !

En effet, et nous l'avons bien vu sur le dernier Projet de Loi de Finances, les crédits de personnels même s'ils sont chiffrés ne mentionnent plus les supports-emplois budgétaires, ni leur nombre, ni leur niveau, ni leur catégorie. Par contre, on dispose d'un montant global en € !

Dans un premier temps, nous avons pu craindre et nous avons dénoncé que chaque établissement pourrait gérer comme il le souhaitait les postes et les carrières de ses personnels. La déconcentration des opérations au niveau de l'établissement nous apparaissait comme la pire des attaques contre les statuts et singulièrement contre le statut de la Fonction Publique.

Aujourd'hui, nos craintes ont évolué et nous nous retrouvons devant une LOLF qui attribue à chaque établissement un montant de crédits dits « de personnels » décroché complètement du vote au budget de l'Etat des emplois de fonctionnaires. Les personnels sont devenus des équivalents temps plein et les emplois, des €.

De là, on peut très vite en conclure que chaque établissement gèrera ses crédits en toute latitude. Chacun d'entre nous sera réduit à la dimension d'un montant (indiciaire ou non) et sa carrière à une majoration du dit montant selon la volonté toute puissante du Président ou du gestionnaire de programme.

En conclusion, nous pouvons exprimer nos inquiétudes très haut et très fort concernant la politique de l'emploi public dans nos secteurs :

- allègement des effectifs de fonctionnaires au bénéfice du traitement local de l'emploi sur les besoins ponctuels des créneaux et des partenariats,
- pression sur les rémunérations,
- flexibilité et modulation des masses indiciaires ou des indemnités,
- gestion à flux tendu des compétences,
- accroissement de la sous-traitance et des privatisations de pans entiers de nos missions.

L'ensemble de ces éléments s'est déjà mis à l'œuvre pour la population des personnels de catégorie C qui, étant les moins qualifiés, ont vu leur nombre et leur situation se dégrader rapidement.

Il aura fallu 25 ans pour en venir à bout.

Au début, le phénomène le plus fréquent est le glissement de fonctions. Les créations se faisant rares et les besoins en fonctions d'exécution administratives ou techniques se multipliant, les personnels de service se sont vite retrouvés dans les labos ou dans les bureaux. N'oublions pas que ces personnels y trouvaient largement leur compte du point de vue de la nature du travail effectué et de la pénibilité.

Cette désertion des tâches d'entretien des locaux et des espaces verts s'est vite traduite par un recours au privé pour tout ce qui tourne autour du ménage, de la sécurité et de l'entretien.

Ont suivi peu après les tâches de maintenance et les travaux d'aménagement des locaux, puis celles liées à la restauration des personnels.

La privatisation de certaines missions et la sous-traitance de certains travaux était passés dans les moeurs. Elles sont maintenant irréversibles semble-t-il et nous constatons aujourd'hui une diminution drastique de ces emplois réputés n'avoir plus guère d'utilité.

La diminution des effectifs, on le voit, fut le résultat de politiques de l'emploi qui ont été menées par le Ministère certes mais aussi et surtout par les directions d'établissement. Il faut dire que tout a été mis en place dans ce but, non avoué.

Par exemple, la gestion des emplois à masse indiciaire constante : pour obtenir un emploi d'ingénieur dont l'utilité n'est pas contestée, l'Université devait sacrifier 2 emplois de catégorie C. Le maquignonage est depuis longtemps une pratique fervente entre Ministère et Université. Il a donné des résultats immédiats : la diminution des effectifs de catégorie C.

Cet état de fait n'a pas tardé à provoquer un blocage des carrières et des recrutements des titulaires, jusqu'à la catégorie B.

Les annonces récentes de suppressions d'emplois de fonctionnaires, par non-remplacements de départs à la retraite ne peuvent que nous confirmer dans nos inquiétudes.

Même si l'Enseignement Supérieur et la Recherche semblent devoir être épargnés au Projet de Loi de Finances 2007, la tendance générale est doré et déjà annoncée et l'Education Nationale ne devrait pas y échapper.

La vigilance doit donc être de mise et la défense des services publics d'autant plus activement menée.