

Assises de la Précarité

La Sorbonne, les 21 et 22 septembre 2004

Intervention de MC CHARRIER au nom de la FERC Sup-CGT

Quand je suis arrivée à l'université, il y a 28 ans (déjà !) j'étais contractuelle rectorale, recrutée sur titre pour un an et rémunérée au 1^{er} échelon du corps des attachés. Je suis restée au 1^{er} échelon pendant 10 ans et j'ai appris ce qu'était la situation des hors statut comme moi : une situation « en creux », tout ce que n'était pas la situation de fonctionnaire. A cette époque, mon établissement comptait 320-330 personnels IATOS ; nous étions 4 dans ma situation et nous comptions alors une trentaine de hors statuts rémunérés sur budgets de formation continue. Je dirais que 10% d'entre nous étaient précaires, bien que ce terme n'existe pas encore en ces temps reculés. En gros, les 90% restants se répartissaient à parts égales entre les fonctionnaires et les contractuels à statut et dits « type CNRS ».

En 1976, un premier plan a permis d'intégrer les hors statut dans les catégories de type CNRS et la loi de titularisation « Lepors » à partir de 1985 a titularisé ces derniers dans des corps de fonctionnaires créés pour l'occasion.

On eut pu penser alors que c'en était terminé du non-titulariat.

Naturellement, il n'en fut rien puisque les besoins augmentant, avec le développement des missions et l'émergence de nouvelles missions, et l'absence de créations en proportion, le recrutement de non-titulaires n'ont jamais cessé. Sur les emplois vacants, sur les ressources propres des établissements et sur des supports divers comme les emplois aidés, les vacations, les fonds d'associations, etc.

Dans le même temps, la revendication de titularisation reprenait force et pesait fortement. C'est ainsi que des plans de titularisation ont été promulgués, Perben et Sapin qui n'ont concerné qu'une faible partie de nos collègues et donné des résultats très médiocres dans le supérieur. Résultats si médiocres que, aujourd'hui, 30% des personnels IATOS présents sur les campus sont non-titulaires ou précaires.

En effet, une des caractéristiques de notre secteur est d'avoir, grâce à l'autonomie des établissements, pu recruter des personnels qui se trouvent être de plus en plus précaires. Sur les supports TUC (travaux d'utilité collective) puis CES (contrat emploi solidarité) ou CEC (contrat emploi consolidé) et aussi sur leurs ressources propres des contractuels dont les conditions d'emploi sont extrêmement diverses –pour ne pas dire carrément fantaisistes–.

Ainsi, pour titulariser ces derniers il faudrait disposer des emplois correspondants. Or, aujourd'hui comme hier, les créations d'emplois manquent cruellement aux budgets et les universités sont très réticentes à gager ces emplois nécessaires sur leurs ressources. Alors que se passe-t-il ?

Le Ministère se réjouit que, même si le vivier des précaires se reconstitue, au moins les nouveaux recrutés sont plus jeunes et moins titularisables (sic !) Peut-être sont-ils aussi moins demandeurs de titularisation...

Il est vrai que (et cela a été dit ce matin) la précarité a pris des proportions sociales impressionnantes et qu'elle est même devenue un mode de gestion et aussi donc un mode de vie. Les salariés sont de plus en plus traités comme des kleenex et l'insécurité professionnelle gagne rapidement dans le monde du travail. L'université n'y échappe pas hélas !

En réalité l'état de la précarité est une bonne mesure des besoins actuels, tant en ce qui concerne le nombre des emplois manquants qu'en ce qui concerne leur nature et leurs missions.

Les processus engagés de construction des espaces européens de la Recherche d'une part et de l'ESup d'autre part n'ont pas pour objet direct de peser sur les politiques d'emplois des secteurs concernés.

Sauf à penser qu'un des objectifs centraux qui leur est assigné est bien de favoriser la mobilité.

Par contre, ils s'inscrivent complètement dans les contraintes tracées par les critères de convergence.

On sait bien les perspectives de diminution drastique du nombre de fonctionnaires que notre gouvernement trace aujourd'hui.

Dans de telles conditions, comment voulez-vous que la continuité du service soit assurée et que les équipes puissent s'établir sur des bases solides ? Comment aussi garantir une qualité des activités et les performances dont aimerait se gargariser bon nombre de nos décideurs ?

Alors quelles perspectives peut-on tracer ? Quelles propositions peut-on faire pour renverser la vapeur et donner espoir aux personnels que nous côtoyons quotidiennement ?

Je crois que, pour répondre à ces questions il faut se dire que la simplicité est en l'occurrence la meilleure voie. Assurer la titularisation de l'ensemble des non-titulaires s'impose comme telle. Mais pas comme un nième plan qui ne règle que certains cas, laissant les autres pendants. Non, il faut obtenir un plan ambitieux qui prévoit, sur une période définie, les créations d'emplois de titulaires nécessaires accompagné d'un moratoire des embauches de personnels précaires.

Le chiffrage ? il ne faut pas hésiter à procéder à un chiffrage des besoins réels, sans autocensure.

Même si l'on ne peut pas prétendre couvrir toutes les activités avec des personnels permanents, le discours, très en vogue, sur le nécessaire partage entre titulaires et non-titulaires pour disposer de personnels adaptés et plus malléables, n'est pas acceptable.

Et pas seulement parce qu'il induit qu'on prive une grosse partie des personnels de garanties ou de droits, mais aussi parce que c'est une condition de qualité, de continuité et d'indépendance du service public qui est simplement balayée.

La difficulté vient du fait de l'autonomie des établissements qui fait que nous ne disposons pas de données fiables sur la précarité. Le Ministère connaît les non-titulaires sur supports d'état mais pas les précaires !

Ainsi, c'est de chaque établissement que devrait émaner l'évaluation précise du nombre et de la nature des emplois à créer pour transformer la plus grande partie des Heures Complémentaires (même s'il ne s'agit pas exactement du même problème), stabiliser les ATER, les doctorants, les hors statuts de toutes sortes et les emplois aidés. Ce que nous pouvons en dire c'est que ce recensement donnerait des résultats faramineux exigeant une programmation de grande envergure, de l'ordre de plusieurs dizaines de milliers d'emplois.

En même temps, nous savons qu'il convient d'intervenir sur la précarité, au quotidien pour en combattre les effets et les méfaits.

Nous devons bien évidemment nous battre pour le maintien des personnes, avec un maximum de droits ; droits sociaux, droit à une rémunération qui corresponde à leur qualification, droit à une évolution de cette rémunération, droits aux congés et

aménagements usuels, aux régimes indemnitaires, etc. Toutes choses, finalement, qui combattent l'état de dépendance qu'est l'état de précarité.

Sachons que ces luttes, légitimes sans aucun doute, posent quand même des problèmes. En effet, lequel d'entre nous n'a pas à un moment ou à un autre soupçonné que l'instauration d'un « quasi-statut » pour les non-titulaires obérait leurs chances d'obtenir un jour leur titularisation, à supposer d'ailleurs qu'ils continuent de la revendiquer, ce qui n'est pas sûr non plus...

Le statut de la fonction publique comporte des droits et des devoirs indissociables. On ne peut prétendre en obtenir les garanties sans se trouver tenus par ses devoirs.

La question est extrêmement épineuse car elle percute tous nos efforts pour aller vers une amélioration du sort de milliers de personnes.

Les autorités européennes n'ont pas manqué de s'en préoccuper pour y trouver une réponse qui est bien une des plus pernicieuses : une directive européenne visant à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999. L'objet est d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

Dans ce contexte, le Ministère envisage de créer un CDD de 3 ou 6 ans, renouvelable 1 fois. Au terme des 2 CDD il faudrait permettre à l'administration de « transformer le contrat en CDI ».

Vous comprendrez aisément les inquiétudes exprimées par les organisations syndicales qui craignent l'instauration d'un nouveau statut de contractuels permanents, qui permette à l'Etat de ne pas augmenter le nombre des fonctionnaires.

Sous couvert de lutter contre la précarité, on reviendrait, de facto, à la situation que j'évoquais tout à l'heure avec une prééminence du contractuel sur le législatif.

On remettrait en cause le statut de la FP et ses garanties fondamentales.

Il est vrai qu'on assiste actuellement à des attaques sans précédent contre les principes fondateurs du statut qui nous laissent mal augurer de l'avenir des fonctionnaires eux-mêmes.

Le Conseil d'Etat propose, dans son rapport 2003, d'étudier l'opportunité de contrats individuels d'affectation sur emploi.

Il s'agirait d'admettre que le régime juridique applicable à un fonctionnaire puisse découler à la fois de son statut et d'un contrat qu'il a lui même négocié et conclu avec son autorité gestionnaire.

Les dispositions à prendre devront faciliter une gestion fonctionnelle accordant toute sa place aux notions d'emplois, de métiers et de compétences, c'est-à-dire donnant toute sa portée à la séparation du grade et de l'emploi.

Une orientation est plus spécialement approfondie : une organisation par cadres de fonctions.

Dans ce cas, les agents continuent à bénéficier d'un grade dans lequel ils sont titularisés mais la place donnée à leur emploi se trouve renforcée.

La situation des agents n'est plus déterminée par la seule évolution de leur grade, mais aussi par les emplois occupés.

Je n'aurai pas besoin d'insister beaucoup pour que vous voyiez à quel point il est urgent d'intégrer ces éléments concernant l'emploi de titulaire dans nos considérations sur la précarité. Ils sont de plus en plus connectés et nous mettent en responsabilité d'aborder la question de la précarité sur les 2 fronts et en lien permanent avec celle de l'emploi public stable.