

DOSSIER

Non-titulaires

Inacceptable précarité



Dossier coordonné par Hamda El Khiari, Benoît Teste

Ont participé à la rédaction V. Albert, O. Cordelier, J. François, N. Krantz, Ch. Laronde, F. Montagnac, H. Moreau, M. Rotolo, B. Teste

**Le débat entre défenseurs
des protections
collectives et partisans
de la flexibilité est de plus
en plus présenté comme
celui des anciens et
des modernes...**

Triste époque qui cherche à nous persuader que la précarité à vie est non seulement un horizon indépassable, mais aussi une source d'innovation et une fin désirable : soumis à la pression, l'individu est censé « libérer ses énergies »...

L'archaïsme véritable, c'est le maintien de salariés et d'agents publics dans l'insécurité au travail comme dans l'insécurité sociale.

L'objet principal de ce dossier est de ramener à la réalité des conditions de travail et de vie de millions de précaires, parmi lesquels des centaines de milliers de non-titulaires de la Fonction publique.

Notre volonté est aussi de convaincre que la lutte contre la précarité est l'affaire de tous. Par solidarité, bien entendu. Et au-delà, parce qu'à travers les mauvaises conditions d'emploi qu'on réserve à nos collègues, ce sont les métiers et la considération qu'on porte aux travailleurs qui sont attaqués. C'est pour cette raison que la FSU a décidé de faire de la journée du 8 novembre une journée nationale de mobilisation pour de meilleures conditions de travail, pour un plan de titularisation massif des contractuels de la Fonction publique et qu'elle appelle toutes et tous, titulaires comme non-titulaires, à participer au rassemblement qui aura lieu à cette occasion à Paris. Lutter contre la précarité, c'est une question d'intérêt général !

Déstabilisation généralisée

Extension du domaine de la précarité

Dans différents domaines, sur le plan énergétique, alimentaire, même dans la santé et dans l'emploi, la précarité est un phénomène pluriel qui affecte anormalement et, plus ou moins directement, l'ensemble des individus de notre société.

C'est au milieu des années 1980, lorsque le chômage de masse s'installait parallèlement aux premiers reculs du droit du travail, que la problématique de la précarité dans l'emploi s'est imposée. Il s'agit de ce que les économistes nomment les emplois « atypiques » en opposition aux contrats à durée indéterminée : CDD, intérim, stages, travail saisonnier, mais aussi emplois à temps incomplet occupés par des individus qui souhaiteraient travailler davantage. La précarité s'est étendue plus récemment à une « nouvelle » catégorie : l'auto-entrepreneuriat, qui dans la plupart des cas n'a d'indépendant que la forme juridique et touche de nombreux artisans et petits commerçants.

Disqualification sociale

Cette insécurité de l'emploi se répercute sur toute la vie quotidienne : des revenus incertains et faibles impliquent une difficulté à accéder au logement, à une nourriture saine

ou aux emprunts bancaires, ainsi qu'une impossibilité à se projeter dans l'avenir ; cela affecte tous les membres du ménage, dont les enfants. C'est donc un phénomène pluriel, systémique, et l'insécurité économique, engendrant du stress, peut aller jusqu'à la dégradation de la santé et des relations sociales, entraînant les individus les plus exposés dans la spirale de l'exclusion. Mais cette précarité dépasse largement tous les chiffres qu'on peut en faire. L'incertitude et la peur du chômage touchent en effet une part croissante des salariés en emploi supposés stables, d'autant que les règles du licenciement ont été et vont à nouveau être considérablement assouplies. Elle est enfin instituée en système de management, lorsque les travailleurs sont déstabilisés par des chan-

gements constants de prescriptions, d'organisation du travail et d'objectifs, au prétexte qu'ils seraient plus efficaces lorsqu'ils sont mis en insécurité dans leur travail. Indubitablement, la lutte contre la précarité est l'affaire de toutes et tous ! ■

Impossibilité de se projeter dans l'avenir

Dans la Fonction publique

Contrat versus statut

La Fonction publique est parfois encore présentée comme un îlot de « sécurité de l'emploi ». Or, de nombreuses formes de précarité s'y sont développées.

Le recours au contrat est théoriquement une exception au principe de recrutement des fonctionnaires. Pourtant, plus d'un agent de la Fonction publique sur cinq (21,7 %) est contractuel, contrats aidés inclus, soit plus d'un million de personnes ! Cette part augmente de 0,2 % par an depuis quatre ans et ce, malgré la politique dite de « déprécarisation » qui ouvre l'accès à des concours et examens professionnels « réservés » censés résorber une précarité qu'on ne cesse d'alimenter en amont. C'est dans la Fonction publique territoriale que la part de non-titulaires dans l'emploi total est la plus élevée, 25 % des agents, ils sont 21 % dans l'hospitalière et 19 % dans la Fonction publique de l'État. Au bout de six ans de CDD, un contractuel peut signer un CDI, contrat à

durée indéterminée qui n'est qu'une sortie très partielle de la précarité (changement fréquent de poste, temps partiel imposé, etc.).

De vrais métiers

On peut entendre que sur certaines missions temporaires (besoins saisonniers par exemple) ou très spécifiques, l'administration recourt au contrat. Mais dans la plupart des cas, ce recrutement vise à répondre à des besoins permanents du service public, ce qui est une anomalie que nous dénonçons. Parfois, il n'existe pas de corps destiné à assurer les fonctions correspondantes à un métier, la revendication porte alors sur leur création, c'est le cas avec les AESH (accompagnement des élèves en situation de handicap).

Par ailleurs, 198 000 personnels sont en « contrat aidé ». L'État employeur devrait assurer formation et accompagnement débouchant sur une qualification reconnue, mais il néglige souvent cet aspect. La suppression brutale d'un grand nombre de ces contrats à la rentrée 2017 a conduit à ce que certains personnels, déjà dans une situation précaire, se retrouvent sans solution ni perspective alors qu'au mois de juin leur avait été le plus souvent promis un renouvellement de contrat.

Les volontaires du service civique ne sont pas des contrats précaires. Pour autant, si le dispositif était dévoyé, cela aboutirait à une nouvelle modalité de recrutement pour assurer à moindre coût des missions indispensables au fonctionnement du service public. ■

Quelques chiffres**17,2 %**

de la totalité des agents de la Fonction publique hors contrats aidés sont des contractuels, soit autour de **931 950 personnes**.

40,4 %

des agents contractuels sont à temps partiel ; près de **20 %** ont un contrat d'une durée égale ou inférieure à **50 %**, dans la Fonction publique d'État

38 ans

C'est l'âge moyen des contractuels dans la Fonction publique d'État contre **44,5 ans** pour les agents titulaires.



© Zetbor / Fotolia.com

Employeur de non-titulaires

Chaque agent de la Fonction publique devrait bénéficier d'un emploi pérenne et pourtant l'Éducation nationale emploie un nombre toujours plus important de non-titulaires.

Depuis plusieurs années, les résultats aux concours témoignent d'une désaffection croissante pour le métier de professeur : les effectifs des candidats se tarissent et l'Éducation nationale n'arrive plus à recruter suffisamment d'enseignants. Des postes non pourvus par les concours débouchent inévitablement sur le recrutement de personnels non titulaires et pas seulement chez les professeurs.

Des salariés maltraités

40 000 professeurs, 80 000 assistants d'éducation (AED), de plus en plus d'accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), des contrats uniques d'insertion (AVS-CUI-CAE), etc. Sous ces sigles et avec des situations contractuelles différentes

se cache souvent une même réalité : des contrats à temps incomplet non choisis, des temps partiels, des contrats souvent de courte durée.

À cela s'ajoutent des problèmes et retards dans les paiements de salaires, des affectations sur plusieurs établissements qui nuisent à un rythme de vie normal (transport, déjeuner, etc.), des chantages au renouvellement de contrat, des emplois du temps difficiles et sans cohérence, une pratique d'annualisation qui perdure alors qu'elle est reconnue illégale (pour les CUI), des attestations employeur délivrées avec plusieurs mois de retard, des allocations chômage qui tardent à être versées aux agents, etc. La liste est longue.

La situation n'est pas plus enviable dans les

GRETA et les GIP, ils sont plus de 4 000 contractuels, soit environ 93 % d'enseignants formateurs auxquels s'ajoutent de « faux vacataires », c'est-à-dire que les intervenants extérieurs sont en réalité des contractuels. S'y ajoutent les CFC contractuels des rectorats (conseillers en formation continue). Tous subissent des pressions diverses, du chantage au contrat et un management de plus en plus brutal et dévalorisant !

L'Éducation nationale ne se soucie pas suffisamment des conditions de vie et de travail de ces agents, et pour beaucoup d'entre eux, ils estiment n'être considérés que comme des variables d'ajustement, ils enchaînent pour la plupart des contrats précaires rémunérés *a minima*, ce qui les laisse parfois dans des situations désespérées. ■

Un passé révolu ?

Brève histoire de la précarité

L'administration a très tôt fait appel aux agents non titulaires.

Ce phénomène trouve vraisemblablement son origine au siècle dernier dans la volonté d'exclure les femmes de l'accès au fonctionnariat, notamment celles qui occupaient des fonctions de gérante d'agence postale. Il y aurait eu dès 1869 des recrutements d'agents pour occuper des fonctions dans cette même administration sans avoir la qualité de fonctionnaire.

Le phénomène a pris de l'ampleur lors de la Première Guerre mondiale, lorsqu'il a fallu remplacer les fonctionnaires mobilisés sur le front. Les administrations pouvaient recruter des agents appelés « auxiliaires » à l'occasion de travaux exceptionnels et urgents rémunérés sur des crédits globaux ouverts par le Parlement. Les chiffres font état d'une évolution conséquente de 10 000 agents en 1914 à 70 000 en 1922. À l'issue de la guerre, un certain nombre d'agents ont été maintenus en place, d'autres licenciés. Au cours de la Seconde Guerre mondiale, l'évolution s'est poursuivie. Les effectifs ne représentaient pas moins de 90 000 personnes à la veille de la guerre contre 210 500 en 1946. Les mesures de titularisation ainsi que les licenciements vont faire diminuer ces chiffres.

Généralisation

Mais le phénomène qui était jusque-là principalement cantonné à deux administrations, les PTT et l'Éducation nationale, va se généraliser à partir des années soixante, période qui correspond, du reste, à une crise de recrutement des fonctionnaires. Vont ainsi appa-



© Frédéric Bisson / Flickr.com

Non-titulaires dès 1869

raître dans l'ensemble des ministères, des « statuts » propres aux agents non titulaires dénommés le plus souvent « agents contractuels ». Ce phénomène, bien qu'entrecoupé par deux grands plans de titularisation (en 1965 et en 1974), a continué à progresser. La réduction des effectifs constatée dans les années 80 résulte de l'effet conjugué des mesures de limitation du recours aux agents, du plan de titularisation Le Pors et de la création de corps de fonctionnaires dans la recherche. Les agents non titulaires représentaient, en 1994, 209 979 personnes et 206 000 en 2001. (Source : Carole Moniolle, *Les Agents non titulaires de la fonction publique de l'État – Entre précarité et pérennité*, LGDJ). ■

Quelques étapes clefs

- **1983** - Plan Le Pors : titularisation de près de 35 000 maîtres-auxiliaires.
- **1996** - Loi Perben. Plan de titularisation dans un contexte marqué par un chômage massif des non-titulaires.
- **Juillet 2000** - Plan Sapin : titularisation de 14 532 collègues.
- **2005** - Fin de la loi Sapin. Les vacances se multiplient. De plus en plus de personnels sont confiés à une gestion locale.
- **Loi du 26 juillet 2005** - Instauration du CDI.
- **2007** - Création des Commissions Consultatives Paritaires (CCP) pour les agents non titulaires.
- **2016** - Refonte des textes réglementaires. Des avancées mais de nombreuses revendications demeurent sans réponse (voir p. 27).

Les contractuelles

▶ dans la Fonction publique d'État, **61 %** sont des femmes (**55 %** dans l'ensemble de la FPE*).

▶ dans la Fonction publique territoriale, **67,2 %** sont des femmes (**61 %** dans l'ensemble de la FPT*).

▶ dans la Fonction publique hospitalière, **78,4 %** sont des femmes (**77 %** dans l'ensemble de la FPH*).

Objectifs non atteints

Bilan du plan Sauvadet (loi du 12 mars 2012) - titularisation des contractuels de la FP par recrutements réservés ou sélections professionnelles : dans la FPE, **13 300** agents contractuels ont été titularisés sur **23 800** postes ouverts, pour **38 000** agents éligibles identifiés par l'administration. Le plan est prolongé jusqu'en 2018 (inscriptions à l'ultime session à faire en ce moment même). Source : emploiublic.fr

* Titulaires et non-titulaires confondus

Contractuels du premier et second degré

De nouveaux droits acquis par le SNES et la FSU

Améliorer les conditions d'emploi, obtenir des garanties et des droits : le combat contre la précarité est une priorité syndicale.

Le SNES et la FSU ont impulsé des actions syndicales et juridiques qui ont conduit à la publication du décret n°2016-1171, des arrêtés conjoints et de la circulaire d'application n° 2017-038. Ces textes actent des avancées concrètes quant au recrutement, la rémunération, la formation, et l'évaluation des contractuels d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans le premier et le second degré ou les services relevant du ministre de l'Éducation nationale.

Des acquis

Ainsi, ont été obtenus :

- un classement en deux catégories et une évolution de la rémunération au moins tous les trois ans par une grille de rémunération académique pour les agents (après vote en CTA) : c'est la reconnaissance d'un droit à progression de salaire en fonction de son ancienneté ;
- la possibilité de contester son évaluation professionnelle en CCP ;
- un délai de prévenance renforcé lors du renouvellement ou non du contrat, la réduction et la limitation de la période d'essai, le droit

à un certificat de service, une rédaction nationale des contrats, avec procédure stricte dès que des éléments du contrat sont modifiés; Un renforcement des droits à reclassement lors de l'absence de besoin : par exemple possibilité, à partir d'une certaine ancienneté, d'obtenir un autre emploi s'il n'y a plus de besoins d'enseignement dans sa discipline ;

- le maintien du CDI en cas d'échec à la titularisation, et une meilleure prise en compte de l'ancienneté lors de la titularisation ;
- une formation d'adaptation à l'emploi et aux concours, et un accompagnement par un tuteur si besoin ;
- des obligations et droits identiques à ceux des titulaires pour les primes et indemnités sauf exceptions.

Des luttes à venir

Mais la précarité demeure : il reste beaucoup à faire pour l'application de ces nouveaux droits dans certains rectorats où les négociations se poursuivent. Partout, le SNES-FSU lutte contre les interprétations restrictives des textes qui privent certains



© Jeanne Menjoulet / Flickr.com

Lutter contre les interprétations restrictives des textes

contractuels des indemnités de vacances ou de l'heure d'allègement pour affectation sur plusieurs établissements.

Avec la mobilisation de tous, le SNES et la FSU poursuivent la lutte pour améliorer les conditions d'emploi, et obtenir un véritable plan de titularisation pour les contractuels, seul moyen de mettre fin à la précarité. ■

Assistants d'Éducation

Un emploi de moins en moins enviable

La création des AEd (Assistants d'éducation) en 2003 avait pour but de mettre fin au statut dérogatoire des MI/SE (maîtres d'internat / surveillants d'externat). Le but est malheureusement atteint.

Autrefois poste réservé aux étudiants, la fonction de surveillant attire désormais des personnes en recherche d'emploi, qui voient là un moyen de s'assurer un revenu pendant six ans, dans un contexte de chômage de masse. De plus, loin des pôles universitaires, il est difficile de recruter des étudiants pour remplir cette fonction particulière. L'augmentation du nombre de non-étudiants accédant à la fonction fait naître des

attentes difficilement conciliables avec ce que prévoyait le poste à sa création. D'une part, le revenu est bloqué à l'indice 311 (soit donc 1 203,32 euros net par mois) et ne correspond pas aux besoins de jeunes actifs. D'autre part, le temps d'exercice d'un AEd est fixé à six années réglementaires. Certes, une certaine tranquillité naît de cette situation, mais à l'échelle d'une carrière, cela reste court ! À la fin du contrat, les établissements proposent parfois aux AEd de prolonger leur mission mais en bénéficiant d'un contrat aidé, ce qui n'améliore en rien leur situation.

vice, travaillant avec le CPE qui organise néanmoins son temps de service et distribue ses missions, pas vraiment collègue mais admis en salle des professeurs, l'AEd est toujours tiraillé entre les différents acteurs de la communauté éducative. Il est ce personnel fondamental dans la vie de l'établissement, trop rarement considéré comme un acteur légitime. Sa situation est fragile dans la communauté scolaire.

Revendications

Le SNES-FSU milite pour une reconnaissance de la fonction d'étudiant-surveillant avec une gestion rectorale, une réduction du temps de travail et une revalorisation de la rémunération. Dans le cadre actuel, il revendique pour tous l'extension du crédit de 200 heures de formation afin de leur permettre de trouver un emploi à l'issue de leur contrat ainsi qu'un accès facilité aux concours internes de la Fonction publique. ■

Une situation inconfortable

La position de l'AEd dans l'établissement est tout aussi particulière. Recruté par le chef d'établissement qui reste son chef de ser-

Un personnel rarement considéré comme un acteur légitime



© Frédéric Bisson / Flickr.com

Témoignage

« AESH, et pourtant bouche-trou »

Une Accompagnante d'élèves en situation de handicap (AESH) nous livre son quotidien.

Après deux ans de CUI/CAE en tant qu'AVS, j'ai été remerciée car je n'avais pas le bac, un petit passage par la case chômage, puis recrutée à nouveau en septembre.

J'ai obtenu un poste dans une école où il y a un très gros pourcentage d'enfants porteurs de handicaps. Il y a une classe ULIS, une CLIS, plusieurs enfants en inclusion dans les autres classes. Je pensais être formée sauf que la réalité est tout autre...

Au cours de la matinée, en classe de CM1, je dois venir en aide à quatre enfants qui sont « judicieusement » placés aux quatre coins de la classe et dont j'ignore les problèmes. Je ne suis pas invitée aux réunions au sujet des enfants dont je m'occupe, je garde la classe.

Rude journée

Après 2 heures avec les CM1, j'enchaîne sur une petite surveillance de récréé avec les maîtresses puis 2 heures en maternelle où je m'occupe de deux enfants. A midi, je deviens une « dame de service » à la cantine et je surveille seule 50 enfants (dont la moitié sont porteurs de handicaps plus ou moins lourds et demandent une surveillance



© Photographie.eu / Fotolia.com

Des personnels mal reconnus

accrue)... au bout de 45 mn, une autre AVS vient me prêter main forte. Pour compléter mon emploi du temps, je reviens une heure le vendredi, hors heures de classe, et je me transforme en animatrice périscolaire et m'occupe seule de 16 enfants dont certains viennent de CLIS et d'ULIS.

Sur les 24 heures hebdomadaires, 7 sont consacrées à pallier le manque de personnel. Je trouve cela affligeant, sans parler des conditions de sécurité. En permanence, je vis avec la crainte qu'il arrive un accident.

Paroles de contractuelles

Bernadette, professeure de LV

J'ai 64 ans et dix d'ancienneté, je dois travailler encore deux ou trois ans pour espérer obtenir une petite retraite. Le rectorat me propose pour cette rentrée un contrat à temps incomplet de 7 h 50. Ce salaire ne me permet pas de vivre décemment.

Nadège, professeure de lettres modernes et classiques depuis sept ans

J'ai enseigné dans plus de six établissements différents (collèges et lycées). J'ai imaginé de nombreux projets pédagogiques, fait appel à des intervenants de tous horizons culturels et donné beaucoup de mon temps personnel. Je n'ai jamais pu me consacrer à la préparation de mon concours, faute de temps. En sept ans, mes conditions de vie ont empiré.

Laurence, professeure de SVT depuis près de six ans

Cette année, pour m'attribuer un temps plein, le rectorat m'a affecté dans trois établissements ! Je n'ai même pas le temps de manger le midi. Il m'est presque impossible de me rendre d'un établissement à l'autre dans les temps impartis.

NB : Les noms ont été modifiés.

J'ai signalé tout cela par mail à l'inspection académique, je n'ai aucun retour. Nerveusement, je craque un peu face à toute cette hypocrisie et ce manque de respect pour ces enfants qui ont besoin d'aide... ■



« Si on continue à réduire les financements, la précarité ne disparaîtra pas »

Rossella Benedetti est secrétaire nationale de l'UIL-scuola en charge des relations internationales. Pour L'US MAG, elle brosse un panorama de la situation des précaires en Italie.

L'US Mag : Quelle est la situation des enseignants précaires en Italie ?

Rossella Benedetti : Les précaires en Italie sont regroupés en trois catégories : ceux qui viennent d'achever leur parcours universitaire dans une des disciplines enseignées au collège ou au lycée. Ils ont le niveau master, mais n'ont pas de qualification pour enseigner. Pour le primaire, une formation de niveau master est proposée pour habiliter les candidats ; ceux qui sont qualifiés mais qui ne peuvent pas encore prétendre à un contrat à durée indéterminée ; ceux qui ont droit à un contrat à durée indéterminée conformément à une loi qui date de 1990. La loi prévoit de partager les postes vacants entre les candidats qui viennent de passer le concours et ceux qui se trouvent dans cette liste. En Italie en 2016/17, on a eu 125 727 contrats de remplacement à l'année et 125 832 contrats de courte durée. Ceux qui reçoivent un contrat annuel ont les mêmes droits que les titulaires ; ceux qui remplacent

pour des périodes brèves ont droit à moins de jours de congés maladie, ne reçoivent pas de salaire s'ils s'absentent pour passer un examen ou pour des questions de famille. Le salaire des précaires ne progresse pas comme celui des titulaires, il reste toujours au même niveau.

L'US Mag : Y a-t-il eu récemment des plans de titularisation dans l'éducation ?

R. B. : À la suite d'une plainte portée par les syndicats italiens auprès de la Cour européenne de justice, le gouvernement Renzi a titularisé une centaine de milliers d'enseignants précaires. Toutefois, il reste encore beaucoup de contractuels qui peuvent prétendre à ce droit parce qu'ils ont travaillé plus de trois ans successifs avec un contrat annuel. Le plan de titularisation a été mis en œuvre sans écouter les remarques des syndicats et cela a créé beaucoup de mécontentement. Beaucoup de professeurs doivent enseigner aux quatre coins de l'Italie, parfois très loin de chez eux.

L'US Mag : Quels sont les mandats de l'UIL-Scuola pour résorber la précarité ?

R. B. : D'abord, il faudrait avoir des plans de recrutement réguliers et des procédures ou parcours de qualification qui ne changent pas tous les deux ans. Nous aurons toujours besoin de remplaçants. UIL-Scuola a proposé, il y a plusieurs années, la mise en place d'un mécanisme qui attribue plus d'enseignants que de classes dans chaque école, de sorte qu'on puisse organiser les cours même lorsque les enseignants sont en congé maladie. Mais si on continue à réduire les financements du système public, la précarité ne disparaîtra pas. En outre, la dernière réforme des pensions a repoussé à 67 ans l'âge de départ à la retraite. D'ici 2030, il faudra travailler jusqu'à 69-70 ans. Avec notre confédération, nous menons depuis trois ans des négociations et des campagnes pour revenir à un âge raisonnable pour les personnels d'éducation. ■



« Il faut réfléchir sur le coût social indirect que constitue la gestion de la précarité »

Serge Paugam est l'auteur de nombreux ouvrages ayant fait date sur la pauvreté et la précarité dont *Le Salarié de la Précarité* en 2000. Directeur de recherche au CNRS et directeur d'études à l'EHESS, il nous livre l'éclairage du sociologue, pas toujours en phase avec les analyses syndicales, mais toujours stimulant pour comprendre les effets profonds de la précarité. En cette rentrée, il publie, en collaboration avec trois autres sociologues, *Ce que les riches pensent des pauvres* aux Éditions du Seuil.

L'US Mag : *Quelle réalité le mot générique de « précarité » recouvre-t-il ?*

Serge Paugam : *Le Salarié de la précarité*, paru en 2000, m'avait permis de définir le type idéal de l'intégration professionnelle en partant de la stabilité de l'emploi et de la satisfaction dans le travail. Le salarié attend de la protection sociale et veut voir sa carrière évoluer en ayant des garanties face à l'avenir. Mais il veut aussi être reconnu, se sentir utile dans le travail. Ces deux exigences assurent l'intégration professionnelle. À partir de ces deux critères, on peut analyser les autres situations, celles qui s'écartent de cet idéal. Je nomme une de ces formes l'intégration disqualifiante : l'individu n'a ni protection ni reconnaissance. Il vit dans l'angoisse du lendemain. Il s'agit d'individus qui ont des contrats de courte durée sans autre perspective que le chômage. Ils ont le sentiment de compter pour pas grand-chose. Il y a deux autres situations encore : l'intégration incertaine, qui touche des personnes qui n'ont pas la stabilité de l'emploi mais qui aiment leur travail. Enfin, et c'est une forme que l'on peut retrouver dans le secteur public, ce sont les personnes qui ont la stabilité de l'emploi mais qui souffrent au quotidien. C'est l'intégration laborieuse. Les gens sont malheureux au travail. Il leur manque cette reconnaissance élémentaire. La précarité professionnelle n'est donc pas seulement le fait d'avoir un contrat à durée déterminée. C'est l'ensemble des situations qui s'écartent du type idéal de l'intégration professionnelle.

L'US Mag : *L'enseignement nécessite des personnels hautement qualifiés et formés. Est-ce compatible avec la précarité de l'emploi ?*

S. P. : Dans la Fonction publique en général et dans l'EN en particulier, on réalise une mission de service public. Le statut vaut pour reconnaissance. On peut avoir le sentiment que l'on fait un beau métier mais la non-reconnaissance a un sens profond, symbolique, qui rejait sur l'identité de l'individu. Introduire de la précarité dévalorise l'acte d'enseigner lui-même.

Dans le secteur public, on peut admettre qu'il y ait une phase transitoire de contractualisation avant titularisation. Ce serait une sorte de formation, de préparation au métier.

Une économie de marché comporte toujours une part de flexibilité mais il faut refuser que ce soit toujours les mêmes qui en fassent les frais. Si la précarité est considérée comme une phase d'entrée dans un métier pour se former, cela peut être compréhensible ; si cela devient pérenne, c'est insupportable.

L'US Mag : *Comment expliquer le peu d'implication politique et syndicale des agents précaires ? La précarisation conduit-elle forcément à une disqualification sociale ?*

S. P. : Les personnes en situation de précarité ont peu de moyens pour se défendre. Économiquement, elles ne sont pas solvables. De plus, il est beaucoup plus facile de défendre ceux qui ont déjà un statut. Les statutaires et ceux qui sont en contrat indéterminé souhaitent préserver leurs acquis. Il leur est difficile de s'engager pour les personnels précaires, même si des formes et des revendications de solidarité peuvent exister à leur égard. En réalité, initier un mouvement unitaire pour lutter contre la précarité n'est pas chose aisée. Dans le privé, les précaires ont tendance à éviter les syndicats pour ne pas passer pour des contestataires. L'instabilité de leur situation les incite à ne pas exprimer leur opinion.

La précarité ne favorise pas non plus la participation à la vie associative. Elle empêche souvent d'avoir d'autres centres d'intérêt que le travail.

Enfin, les relations sociales sont rendues difficiles. Pour un enseignant nommé sur deux ou trois établissements, par exemple, il est impossible d'échanger avec ses collègues. Les relations sociales se font généralement au moment des pauses auxquelles il est difficile de participer.

L'US Mag : *Quelles sont les incidences de la précarité sur la vie de famille et sur l'image de soi ?*

S. P. : Être dans la précarité se traduit souvent par des horaires décalés, des déplacements loin du domicile. La famille, pour être sereine, a besoin de stabilité. Comme je le montre dans *Le Salarié de la précarité*, les femmes ont un rapport à la précarité différent de celui des hommes. Elles considèrent qu'elles ont du mal à assumer leur rôle de mère. Elles ont le sentiment de ne pas être assez disponibles pour leurs enfants. Les hommes pensent que leur statut précaire peut affecter leur relation conjugale. Ils ont intériorisé le fait que l'homme doit être le salarié stable de la maison. C'est intéressant de voir que l'inquiétude de l'homme porte sur le maintien de la relation conjugale et que, pour les femmes, la question des enfants prime. Dans les deux cas, la précarité a un coût symbolique non négligeable.

L'US Mag : *Comment améliorer le sort des précaires ?*

S. P. : Dans les organisations des entreprises, des collectivités, dans l'Éducation nationale, il faut réfléchir sur le coût social indirect que constitue la gestion de la précarité. Cela permettrait de défendre d'autres lignes budgétaires. Par ailleurs, il faut rendre la durée de précarité la plus courte possible et qu'elle ne repose pas sur les mêmes personnes. Il faut une rotation et que la précarité soit un sas permettant une consolidation. Comment y arriver ? Par la formation. Les agents précaires doivent être formés au même titre que les titulaires pour renforcer leur valeur sur le marché du travail et accéder ainsi à la protection et à la reconnaissance. Il n'y a guère d'autres réponses. ■



Des avancées

Par son action collective, ses interventions sur les situations individuelles et son action au contentieux, le SNES-FSU obtient régulièrement du MEN des améliorations significatives pour les contractuels.

De fait, ces acquis font évoluer les propositions de mandats et les textes qui sont adoptés en congrès national.

Lors du congrès de Grenoble (mars 2016), les mandats adoptés réitéraient la demande de fin du recrutement des contractuels, et la mise en place d'un plan de titularisation avec une garantie de réemploi à temps complet (puisqu'un contractuel remplace un TZR absent ou inexistant).

Des mandats

Ce plan de titularisation doit permettre l'entrée directe en année de stage pour les plus anciens, leurs pratiques professionnelles ayant été évaluées puis validées par le corps d'inspection. Le concours réservé doit être prolongé au-delà de 2018 et les critères d'éligibilité élargis afin de permettre une réelle résorption de la précarité. Contrairement aux salariés du secteur privé, les contractuels qui souhaitent entamer une VAE afin de faire reconnaître un niveau de diplôme universitaire doivent, à de très rares exceptions près (et un parcours du combattant administratif), financer eux-mêmes leur VAE. Le SNES-FSU continue de demander que l'employeur, donc l'État, soit le financeur direct de la VAE et mette en place un dispositif de formation continue *ad hoc*.

Des résultats

Après des années d'atermoiements, le ministre de l'Éducation nationale a publié le 30 août 2016, quelques mois avant l'élection présidentielle, les textes qui régissent « *le nouveau cadre de gestion des agents contractuels enseignants, CPE et psychologues dans les établissements publics d'enseignement du second degré* ».

Le SNES-FSU a pesé sur l'écriture de ces textes dans le sens de ses mandats. Toutefois, les textes n'imposent pas un cadre national suffisant. C'est donc au niveau académique que se discute une partie des conditions de gestion de ces personnels. Le SNES-FSU continue de demander un cadrage national, tant pour le

recrutement que pour fixer les indices de rémunération selon l'ancienneté et les diplômes. Le bilan de ces textes n'est cependant pas négatif :

- le passage en CDI ne peut être empêché par le non-réemploi qui aurait ce but ;
- les vacances ont été supprimées ;
- les petites vacances sont payées quand le même remplacement continue après ;

- les CDD, et non plus seulement les CDI, bénéficient d'une grille d'évolution indiciaire, alors que les académies la refusaient depuis toujours ;
- le non-réemploi doit être signifié au contractuel dans un certain délai (délai de prévenance) ;
- un avis négatif du corps d'inspection peut être contesté en commission paritaire. ■

Obtenir davantage

Même si le contexte politique et la future loi de finances laissent des zones d'ombre, le SNES-FSU continue de porter ses mandats qui visent à améliorer les conditions d'exercice professionnel des personnels contractuels et à faciliter leur titularisation.

Il est inacceptable qu'un des facteurs fixant la rémunération d'agents de l'État tienne à la pénurie de ce que les rectorats appellent « le vivier » : une académie en manque de contractuels fixera des rémunérations plus élevées, créant de fait une inégalité avec les contractuels exerçant les mêmes fonctions dans l'académie voisine.

Un autre axe de progrès serait la rémunération pendant les vacances d'été. L'été 2016, qui était le premier depuis la parution du décret 2016-1171, a vu des rectorats s'affranchir de la réglementation et interpréter la notion de « besoin sur l'année scolaire » comme l'absence d'un titulaire jusqu'à fin août. Ainsi, des collègues qui avaient travaillé pendant dix mois, soit toute l'année scolaire, n'ont pas été payés en juillet et en août. Le SNES-FSU défend ces collègues pour la bonne application du nouveau décret.

Entrer dans l'action

La mobilisation des contractuels dans chaque académie permettra de peser pour obtenir l'application favorable des derniers textes encadrant « *le nouveau cadre de gestion des agents contractuels enseignants, CPE et psychologues dans les établissements publics d'enseignement du second degré* ».



© Jean-Claude Saquet

Peser pour obtenir l'application des textes

Le SNES-FSU construit des mobilisations collectives pour défendre et obtenir des améliorations des droits existants. Il invite les contractuels à y participer massivement. Le SNES-FSU sera d'autant plus fort que son nombre d'adhérents sera important. Il est donc essentiel, en particulier pour les collègues non titulaires, d'adhérer et de faire adhérer au SNES-FSU. ■



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

STAGE SYNDICAL NATIONAL FSU

→ **Les 7 et 8 novembre 2017**

Contractuels de la Fonction publique

Connaître ses droits, lutter pour les défendre

JOURNÉE DE MOBILISATION
ET D'ACTION NATIONALE
DES CONTRACTUELS

→ **Mercredi 8 novembre 2017**

à Paris à l'appel de la FSU

Inscription au stage syndical : <https://www.snes.edu/inscriptions-aux-stages-de-formation-syndicale-proposes-par-le-snes.html>