



18 mars 10

Précarité dans la Fonction publique

La FSU est attachée au recrutement par concours dans la Fonction publique. Elle réclame l'arrêt immédiat de l'embauche de nouveaux personnels précaires et non-titulaires.

Il y a donc nécessité absolue de mettre un terme au plan pluriannuel de suppressions de postes dans l'ensemble des fonctions publiques et de créer le nombre de places aux différents concours nécessaire à un recrutement à la hauteur des besoins.

Il faut faciliter la réussite aux concours pour les non titulaires ; des réductions de service de l'ordre d'un tiers peuvent être un instrument pour cela.

La FSU porte la revendication d'un plan de titularisation rapide, ouvert à tous les non-titulaires en poste ou au chômage, prenant en compte les services effectués, et élaboré selon des modalités et un calendrier adaptés à chaque secteur. Le CDI ne répond pas à cette exigence.

Cela nécessite la création des corps ou des cadres d'emploi d'accueil lorsqu'ils n'existent pas (AVSi, assistantes maternelles ou familiales...).

D'ici-là, le réemploi de toutes et tous doit être assuré, dans le cadre d'une gestion des personnels fondée sur des règles collectives respectueuses des personnes et de leurs droits. La rémunération des non titulaires doit faire l'objet d'une progression salariale organisée dans une grille nationale. La FSU revendique un traitement mensuel minimum de 1600€ net.

À cette fin, le rôle des CCP (commissions consultatives paritaires) doit être étendu.

C'est à partir de cette orientation que la FSU a participé aux groupes de travail conduits par la DGAFP au printemps 2010.

Ces travaux doivent être poursuivis, notamment pour concrétiser les propos tenus par le Président de la République le 25 janvier dernier « envisager la titularisation progressive des contractuels ».

Ci-joint des fiches recensant de manière non exhaustive les situations de recours au contrat et les situations de précarité dans différents secteurs de la Fonction publique.

Fiches jointes

- Enseignement supérieur et recherche
- Personnels TOS de l'Etat
- Situation des Contractuels au Ministère de l'Alimentation de l'agriculture et de la pêche (hors enseignement agricole).
- Note de synthèse sur Groupe de travail professionnalisation des AVS
- Recours à la vacation dans le second degré (ministère de l'Education Nationale), situation des assistants d'éducation
- Infirmières et infirmiers conseillers de santé.
- FPT.
- Précarité des personnels administratifs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Situation à la DPJJ des personnels non titulaires (vacataires et contractuels)

Enseignement supérieur et recherche

La précarité se retrouve au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche, touchant aussi bien des étudiants qui sont contraints de financer leurs études que des personnels aux multiples CDD successifs et à très bas salaire.

En terme d'emplois, l'essentiel des réformes gouvernementales a concerné les personnels BIATOS avec notamment le développement dans les établissements du recours massif aux contractuels de droit public, générant ainsi une situation de profonde discrimination entre les agents.

La loi LRU et son pendant, le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE), ont renforcé la déréglementation de l'emploi universitaire, qui s'étend ainsi de plus en plus aux enseignants et aux chercheurs. Les présidents d'établissements sont à présent autorisés à recruter en CDD ou CDI des agents contractuels « pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A , pour assurer (...) des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche (...) ». «Le pourcentage maximum de la masse salariale que l'établissement peut consacrer au recrutement des agents contractuels...» sera fixé dans le cadre du contrat pluriannuel et la possibilité donnée aux universités de créer des fondations leur permettra de recruter des personnels sous contrats de droit privé sans aucune limitation!

La récente enquête intersyndicale sur la précarité dévoilée le 8 février 2010 à la presse fait sortir de l'ombre une réalité en explosion : source de situations dramatiques pour nombre de personnels, 45 000 à 50 000 non permanents dans le service public d'enseignement supérieur et de recherche, ce sont 20 % de précaires aux rémunérations basses et irrégulières sur lesquels le service public repose pour une bonne part !

Certains établissements abusent largement de la notion de vacataires. La définition de vacataire résulte en effet des termes de l'article 1er du Décret du 17 janvier 1986 qui prévoit une application de ses dispositions à tous les agents non titulaires de l'Etat, à l'exclusion « des agents engagés pour exécuter un acte déterminé ». Il n'y a vacation que s'il s'agit de l'exécution d'un acte déterminé.

Le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, les conditions de travail et d'études sont fortement affectés par cette précarité. Attachés aux garanties statutaires liées à la fonction publique, nous réaffirmons notre revendication première d'une création massive de postes statutaires et d'un plan de résorption de la précarité.

Dans l'immédiat nous exigeons l'amélioration immédiate des conditions de travail des personnels non titulaires, par une définition nationale de grilles salariales adéquates, des conditions de recrutement et d'évaluation et par l'alignement des primes et du temps de travail sur ceux des fonctionnaires.

Personnels TOS de l'Etat

Le remplacement des agents absents se fait par des contractuels 10 mois. En général, les 10 mois s'entendent du 1^{er} septembre au 30 juin.

L'administration demande à ces agents en fin de contrat, de s'inscrire au Pôle Emploi, conditions pour pouvoir percevoir les indemnités de chômage de juillet et août. Celles-ci ne sont pas payées par Pôle Emploi mais sur les crédits de suppléance du Rectorat. Ce qui impute d'autant les possibilités de remplacement.

Les suppléances de courte durée sont faites également par des contractuels " suppléants " c'est à dire pour une durée déterminée en fonction de l'arrêt de travail de l'agent titulaire, (ex : 1 mois d'arrêt 1 mois de remplacement) comptabilisée en jours.

Le problème de remplacement des TOS en général, pose le problème de la qualification car l'administration ne remplace pas les personnels dans leur grade, (ex : 1 Chef cuisinier, n'est pas remplacé par 1 cuisinier mais par un ex OEA contractuel). Ce qui pose le problème de la qualification dans la continuité du service.

L'UNATOS revendique une loi de titularisation à 2 ans (2 ans d'ancienneté).

Il y a aujourd'hui des contractuels qui totalisent entre 5 et 6 ans de contrat avec aucune perspective de titularisation.

La réduction du nombre de concours réduit d'autant les possibilités de résorber la précarité de ces collègues. Une loi de titularisation à 2 ans (2 x 360 jours de contrat) permettrait de stabiliser environ 80 % de nos contractuels qui attendent chaque année la commission de recrutement fin août, pour savoir s'ils seront repris et sur quelle durée.

Au CROUS

Au sein des CROUS, il existe 2 catégories de personnels, les personnels administratifs qui ont le statut de fonctionnaire et les personnels ouvriers qui sont des agents contractuels de droit public en CDI. Ils sont payés sur les ressources propres des CROUS ce qui les fragilise car leur pérennité dépend de la bonne gestion des CROUS régionaux.

Les CROUS font appel à des étudiants en CDD et ces emplois sont utilisés par les gestionnaires pour occuper ou se substituer à des emplois permanents CDI. En aucun cas les CDD ne doivent empêcher la création de nouveaux emplois.

L'UNATOS revendique l'intégration de tous les ouvriers CROUS en temps que fonctionnaires dans la fonction publique selon un plan négocié.

Dans l'enseignement supérieur

Outre le fait de dénoncer leur nombre en augmentation leurs conditions de travail sont difficiles.

Les contractuels trop souvent baladés d'un service à une autre au grès des absences.

Ils ne peuvent que très rarement participer aux formations sous prétexte que leur contrat ne sera peut être pas renouvelé.

Très souvent ils sont mal informés sur leurs droits.

Trop souvent écartés des primes mêmes s'ils sont au sein d'une équipe qui en perçoit pour diverses raisons (gros déménagement, heures supplémentaires,)

Ils subissent des pressions pour ne pas faire grève pour ne pas venir aux heures d'information syndicale.

Il serait temps qu'il soit inclus dans leur contrat une clause indiquant qu'ils bénéficient comme les autres agents de prime exceptionnelle et qu'il leur soit remis un règlement intérieur leur indiquant leur droit vu que d'une université à l'autre se n'est pas forcément pareil.

Situation des Contractuels au Ministère de l'Alimentation de l'agriculture et de la pêche (hors enseignement agricole).

Situation de l'emploi au MAAP fin 2008

Le nombre d'emploi contractuel au MAAP est très important et depuis longtemps dans 2 secteurs stratégiques :

Dans le cadre du **programme 215**, pour la gestion de la PAC (Politique agricole commune) et des différentes aides aux agriculteurs le recours à l'emploi précaire est structurel, essentiellement pour 2 raisons :

1. Parce que la politique de soutien à l'agriculture implique de plus en plus d'aides et donc nécessite un nombre important d'agents que le MAAP n'est pas en mesure de recruter d'autant qu'il estime que ce sont des missions conjoncturelles et donc non pérennes. A noter toutefois que la PAC dure depuis au moins 20 ans.

Il s'agit d'agent de niveau B, effectuant des missions de techniciens, sur des contrats 10/12 et pour certains d'entre eux présents dans les services depuis plusieurs années

2. Parce que le traitement des dossiers PAC est concentré sur une période restreinte de l'année (3 à 4 mois) et nécessite donc, pour une période courte, un afflux massif de personnel.. Mais il s'agit d'un choix des services du MAAP, un lissage sur l'année pourrait être envisagé évitant le recours massif à du personnel précaire sur un laps de temps très court.

Il s'agit soit d'agents de catégorie C, employés sur des contrats de 3 à 4 mois et rémunérés au SMIC.

Dans le cadre du **programme 206**, pour ce qui concerne la sécurité et la qualité alimentaire. Il s'agit d'agents chargés de contrôler les produits d'origine animale et de garantir leur salubrité. Mission hautement stratégique donc.

Les emplois contractuels représentent environ 27% des effectifs totaux (cf tableau). Ces agents sont affectés depuis longtemps essentiellement dans les abattoirs.

Il s'agit d'agents de catégorie A (vétérinaires) et d'agents de niveau B (techniciens) à temps incomplet sur des CDI pour les plus anciens et de CDD 12/12.

Le MAAP utilise aussi dans ces autres services des agents contractuels pour pallier les manques d'effectifs pour des remplacements (Congés maladie, Congés maternité, postes non pourvus par mobilité...)

A noter que tous sont des agents contractuels, rémunérés à la vacation et sont régis par le décret de 86 sur l'emploi contractuel.

Depuis de nombreuses années les organisations syndicales revendiquent la titularisation pour les contractuels et l'arrêt du recours à l'emploi précaire pour effectuer des missions pérennes. Avec des mobilisations importantes de personnels notamment dans le secteur vétérinaire.

Malgré quelques avancées obtenues sous la pression, se traduisant par des améliorations salariales, la situation des agents contractuels ne s'est pas améliorée. La titularisation reste un objectif à atteindre mais faute d'un plan mis en place par la fonction publique, les solutions apportées par le MAAP se résument à l'ouverture de quelques postes aux concours internes et plus récemment l'obtention de 148 postes en recrutement sans concours, échelle E3.

Au MAAP l'emploi contractuel a toujours servi de variable d'ajustement en terme d'effectifs et aujourd'hui encore plus qu'hier notamment dans le secteur vétérinaire où aucun départ à la retraite ne doit être remplacé alors que la demande sociétale sur la qualité et la salubrité des produits alimentaires est de plus en plus forte et où paradoxalement le ministère de l'agriculture s'affiche comme le ministère de l'alimentation, mais en même temps réduit les moyens mobilisés pour cette mission.

Notre principale revendication demeure la titularisation des agents contractuels. Dans l'immédiat nous demandons des mesures pour améliorer la situation des CDD en poste dans les services depuis plusieurs années et qui ne peuvent prétendre à un CDI du fait de rupture de contrat (10/12).

Aide à la scolarisation des élèves handicapés

Les mobilisations autour de la situation des AVS dont le contrat venait à expiration à la rentrée 2009 ont débouché, outre le dispositif de reprise associative qui aura concerné au final moins d'une centaine d'AVS, sur la mise en place d'un groupe de travail sur la professionnalisation des auxiliaires de vie scolaire, composé au départ des associations signataires de la convention nationale de reprise, puis de représentants d'autres associations ou organismes. Il a été élargi, à notre demande, aux organisations syndicales et la FSU y participe depuis avec l'UNSA.

Le groupe de travail AVS s'est réuni trois fois en séance plénière, depuis son élargissement aux organisations syndicales (le 6 novembre, le 1er décembre et le 5 janvier). Des réunions restreintes, sur le référentiel de compétence et le cadre d'emploi ont également eu lieu.

Voici le point d'étape au 16 mars 2010

1. référentiel d'emploi

Un **référentiel d'activité** de l'AVS a été élaboré, ainsi qu'un référentiel de compétences. Il doit déboucher à terme sur un référentiel de qualification, permettant d'aller vers la création d'un nouveau métier, éventuellement par la spécialisation de métiers existants déjà dans ce domaine. A ce stade, une majorité de participants s'accordent à dire que les activités de l'AVS débordent du cadre scolaire (extra-scolaire, loisirs, domicile...), même si cela ne concerne évidemment pas tous les jeunes en situation de handicap, ni tous les AVS.

2. Cadre d'emploi

Concernant **les cadres d'emplois**, la discussion s'avère plus complexe. Plusieurs modèles ont été évoqués : groupement d'employeur, formule adaptée des services à la personne, formule adaptée à partir du modèle médico-social...

Deux hypothèses sont plus particulièrement étudiées : celle d'un service transversal (au niveau départemental) pour l'ensemble des lieux de vie de l'enfant pour lesquels un accompagnement s'avère nécessaire, ou celle de plusieurs services distincts en fonction des différents lieux de vie (école, extra scolaire, loisirs, domicile...).

Il apparaît qu'aucune solution n'est possible à droit constant, il faudra donc adapter le droit... et régler la question des co-financements.

Des premiers arbitrages étaient attendus dans pour janvier, puis ont été retardés.

3. Courrier commun

Un courrier commun des organisations syndicales au Secrétaire Général du Comité Interministériel des Personnes Handicapées (CIH) a mis en avant les principes ci-après, pour déboucher sur une solution pérenne. Le risque en effet serait de s'en tenir à une professionnalisation « a minima » : un diplôme ou une certification, mais sans modification substantielle des contrats et le maintien de la précarité, ce qui serait inacceptable.

Principes :

1) Dans un certain nombre de cas, les jeunes en situation de handicap ont besoin d'un accompagnement pour leur assurer une participation effective à l'éducation, aux loisirs, à la

vie sociale. Les besoins en accompagnement sont déterminés après évaluation par la CDA de la MDPH dans le cadre des dispositions de la loi du 11 février 2005.

2) Cet accompagnement doit être réalisé par des personnels qualifiés, spécifiquement formés pour cela et bénéficiant de droits reconnus. En particulier, nous refusons tout recours à des contrats précaires ou à durée déterminée, et le temps partiel imposé.

3) Ces personnels doivent travailler au sein d'un service départemental de l'accompagnement, capable d'assurer un cadre d'emploi pérenne, permettant de garantir les droits des salariés, et d'assurer une égalité d'accès au service sur le territoire pour les familles des enfants accompagnés.

4) Le financement de ces services doit être public, contrôlé, chaque acteur (Education Nationale, Collectivités territoriales, MDPH...) devant participer à la hauteur de leurs obligations légales dans le cadre des notifications MDPH.

Du point de vue de la FSU, les emplois nécessaires sont des emplois publics, qui doivent être pourvus par des fonctionnaires. Ces personnels assurent en effet une mission de l'Etat, celle de l'éducation des tous les enfants.

Chiffres AVS (source : DGESCO du MEN– mars 2010)

Elèves concernés : (au 31/01/10)

56 723 prescriptions d'accompagnement

52 510 bénéficiaires

4213 en attente

Moyens mobilisés

9717,69 ETP AVS-i

10745,97 ETP contrats aidés (calculés sur la base de 35 heures par ETP),

soit au **total** : 20 463,66 ETP

NB : le nombre de contrats aidés, initialement non concernés par ces missions, a maintenant dépassé le nombre de contrats d'assistants d'éducation, ce qui ne va pas sans poser de problèmes pour la formation, le nombre d'heures possibles d'accompagnement, la continuité du suivi... et les possibilités éventuelles de reprise dans le cadre d'un dispositif pérenne.

Recours à la vacation dans le second degré (Ministère de l'Education Nationale)

Le ministère de l'éducation nationale persiste à recourir massivement à la vacation malgré les recommandations de la circulaire n° 1262 de la DGAFP du 26 novembre 2007 rappelant les jurisprudences du Conseil d'Etat et la distinction entre faux vacataires et vrais vacataires.

Des milliers d'agents sont recrutés en tant que vacataires à l'année pour un maximum de 6 heures hebdomadaires. Ce recours à la vacation engendre bien des dommages collatéraux. Dans une même discipline, l'administration préfère parfois même placer sur un même poste trois vacataires à l'année plutôt que d'y placer un contractuel à temps complet, ce qui a pour effet d'entraîner la mise au chômage de contractuels à l'ancienneté plus conséquente. Vacataires (qui peuvent être recrutés directement par les chefs d'établissement) et contractuels (recrutés par les rectorats) sont mis en concurrence à tel point que l'ancienneté des agents n'est plus assurée pour l'octroi d'un poste et les affectations.

Dans de nombreuses académies (comme Bordeaux, Nice, Grenoble etc.), le nombre de faux vacataires dépasse largement celui des contractuels et la préparation de la rentrée montre que le ministère de l'Education nationale a l'intention d'amplifier à nouveau le recours à la vacation à la rentrée prochaine d'après les dotations horaires globales qui remontent des établissements ; elles font état d'un fort gonflement du nombre et de la proportion d'heures supplémentaires année. La majorité de ces HSA vont être massivement pourvues en vacations, comme c'est déjà le cas cette année. Plus aucune académie n'est épargnée par le phénomène et les dommages collatéraux engendrés par l'utilisation de la vacation nombreux (succession de vacataires sur un même remplacement et impossibilité pour les agents vacataires à l'année de travailler plus de 6 heures par semaine quand bien même des heures sont disponibles dans un autre établissement en raison de la limite de 200 heures à ne pas dépasser, retards de paiement des heures effectuées qui peuvent aller jusqu'à plusieurs mois...).

Il faut enfin noter que le taux de la vacation, 34,30€ brut pour une heure, n'a pas été revalorisé depuis 1989. Il n'est en effet pas indexé sur le point d'indice de la Fonction publique.

Ces pratiques sont en totale contradiction avec la volonté affichée par le ministère de la Fonction publique de rendre la gestion des non-titulaires plus saine.

Nos responsables syndicaux se heurtent au refus de l'administration de permettre le contrôle des affectations afin de lutter contre la rotation de personnels précaires et à la tentation des rectorats pour ne pas renouveler les

contrats pour contourner l'obligation de proposer un CDI ou pour recourir à la vacation par exemple. Pour la FSU, il y a urgence à prendre enfin des mesures immédiates pour que tous les agents non-titulaires soient affectés en fonction de leur ancienneté. Ce respect de l'ancienneté est un élément fondamental pour garantir l'équité de traitement dans la gestion de ces agents et dans la perspective d'un plan de titularisation. Cela suppose un renoncement rapide à l'usage dévoyé de la vacation et à prévenir les effets du recours à l'intérim que permet la loi mobilité en y renonçant.

Nous rappelons également notre attachement à un cadrage national de la gestion des non-titulaires dans chaque ministère (indice et avancement de la rémunération, droits aux congés payés ...) tant les disparités d'une académie à l'autre sont sources d'inégalités.

Nous attirons enfin votre attention sur les difficultés que les représentants dans les CCP des non-titulaires rencontrent dans l'exercice leur mandat : refus de communication des listings des personnels ou communication de listings inexploitable, tentative de non réemploi d'élus tandis que d'autres agents moins anciens étaient recrutés...

Assistants d'éducation

Les activités de surveillance, limitées dans le temps doivent être pour tous, étudiants et non étudiants, un temps permettant d'améliorer sa formation, d'acquérir une qualification en vue de trouver une activité professionnelle stable. Les conditions de recrutement (recrutement local), de durée des contrats très souvent inférieurs à un an, de travail (1706 heures annuelles) rendent cet objectif peu accessible.

Nous voulons que chaque AED puisse sur le temps de travail bénéficier d'une formation qualifiante : cela suppose la possibilité d'une prolongation au-delà des six ans, un abaissement du temps de travail sans baisse de salaire pour pouvoir acquérir une qualification ou préparer un concours.

La FSU regrette que l'engagement du ministre de l'éducation nationale, pris il y a un an, de réserver des emplois d'AED aux étudiants qui préparent les métiers enseignants, permettant de réduire leur temps de travail en maintenant leur salaire n'ait pas été mise en œuvre. Il est urgent de le faire.

Infirmières et infirmiers conseillers de santé.

FONCTION PUBLIQUE ETAT: Education Nationale

1° Infirmiers vacataires : leur rémunération brute horaire est de 7,28 € ramené au taux horaire du SMIC, 8,86 € l'administration se fondant sur les arrêtés du 29/11/76 et du 13/12/78. Ces textes ne devraient pas concerner les infirmières vacataires de l'éducation nationale d'une part parce qu'elles n'apportent pas leur concours à l'ex service de santé scolaire qui dépendait du ministère de la santé et qui a été dissous par décret, d'autre part parce que ces textes évoquent la rémunération des infirmières vacataires comme « collaborateur administratif ». A ce jour il nous est impossible d'avoir un état des lieux précis de la situation dans les académies.

2° Infirmiers contractuels recrutés sur la base de l'indice 308 du premier échelon du grade de classe normale, recrutés :

1. Majoritairement pour effectuer des compléments de services d'infirmier titulaire à mi-temps.
2. Pour remplacer les personnels en congé maladie ou maternité.
3. Sur des emplois restés vacants après le mouvement et l'affectation des stagiaires.
4. Par choix personnel pour une minorité d'entre eux qui ne passent pas le concours car ils (elles) ne veulent pas de poste en internat : les infirmier(e)s contractuel(le)s n'ont pas obligation d'être logé(e)s par nécessité absolue de service et donc n'effectuent pas de nuit.

A la fin de leur contrat les infirmier(e)s contractuel(le)s doivent s'inscrire au chômage.

Durée des contrats :

Des contrats de dix mois, des contrats de courte durée par exemple quinze jours puis arrêt au moment des vacances scolaires puis reprise à nouveau pour un contrat de courte durée (du 1^{er} septembre aux congés de Toussaint, etc.)

Le SNICS revendique la création d'emplois d'infirmiers titulaires remplaçants.

N.B : le recrutement des infirmier(e)s de l'Education nationale se fait majoritairement par concours ou par voie de détachement.

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE :

Le recrutement des infirmiers hospitaliers se fait sur titre, pourtant de nombreux centres hospitaliers maintiennent encore des infirmiers en situation de précarité : pendant plusieurs années des infirmiers sont employés comme contractuels et ne sont stagiaires qu'au bout de deux, trois années voire plus.

Le libellé des contrats : souvent aucune précision sur les horaires, les gardes de week-end, le travail de nuit, conduisant ces collègues peuvent à être appelés à remplacer des infirmiers de nuit ou le week-end.

Précarité et flexibilité associés à la pénurie contribuent à dégrader les conditions de travail des infirmiers hospitaliers.

L'importance numérique des différentes situations est non chiffrée à ce jour. Il faut préciser que comme pour le reste de la profession plus de 95% sont de femmes

La profession d'infirmière est une profession réglementée par décrets inscrits au code de la Santé Publique. Les infirmiers quel que soit leur statut doivent donc, pour pouvoir exercer leur profession, être titulaires du diplôme d'Etat d'infirmier. Les missions des infirmiers contractuels sont les mêmes missions que celles des infirmiers titulaires.

A souligner :

- Situation des infirmier(e)s vacataires de l'Education Nationale et du taux dérisoire de la vacation horaire : SMIC 8,88 €
- La multitude de contrats de courtes durée par l'EN pour un même agent.
- L'abus du maintien en situation de précarité dans certains centres hospitaliers.
- Problème de « légalité » de certains contrats.

Dans la Fonction publique territoriale

La diversité des employeurs rend difficile une appréciation globale.

Si des pratiques favorables à la continuité du service public, comme la pratique du tuilage dans les nominations des remplaçants sont mises en œuvre dans certaines collectivités, les informations statistiques disponibles montrent que le recours aux contractuels reste très importante dans la FPT.

Selon l'observatoire des métiers, de l'emploi et des compétences de la FPT, les « non titulaires permanents » y représentent 13,1% des agents au premier janvier 2009, en augmentation de 1,5% en une année.

Les personnes recrutées comme vacataires, pour des remplacements momentanés ou des besoins saisonniers ou occasionnels représentent 9,% de l'ensemble des agents territoriaux, en diminution de 0,3%.

2,3% sont sur emplois aidés.

Pour certaines missions, celles des assistantes familiales employées par les conseils généraux, aucun cadre statutaire n'existe pour leur titularisation. La FSU considère qu'il est particulièrement urgent de remédier à cette situation.

Précarité des personnels administratifs de l'éducation nationale et du MESR

Une précarité sans cesse renouvelée

Combien dans le champ des deux ministères de l'éducation et de l'enseignement supérieur ?

C'est plus de 30 000 personnes dans ce champ qui sont contractuels. Plus de 23 000 étaient électeurs pour les Commissions consultatives paritaires : cela excluait ceux ayant 6 mois d'ancienneté. De nombreux personnels n'ont ainsi pu voter.

Contractualisation :

Cette logique, couplée à une politique drastique de suppressions des emplois publics (RGPP), conduit au développement de la précarité et affaiblit les droits collectifs, l'objectif étant de faire de la précarité la norme sociale et d'exclure les personnels précaires d'une titularisation. La LOLF, en substituant à la notion d'emplois budgétaires celle d'un double plafond (en crédits et en équivalents temps plein) permet aux présidents d'université et aux chefs de service de privilégier le recrutement de précaires dans le cadre de leur politique de GRH.

La fausse solution des CDI

La possibilité d'accéder à un CDI pour les agents cumulant 6 ans d'ancienneté sur des contrats reconduits n'équivaut absolument pas à une titularisation, puisqu'il peut être mis fin si la mission pour laquelle il a été créé disparaît et qu'aucune grille salariale n'est mise en place. Par ailleurs, l'évolution réglementaire tend à privilégier la conclusion de contrats de droit privé plutôt que de droit public.

IAT et IFTS

Au même titre que les fonctionnaires, les contractuels pourraient percevoir les indemnités, IAT et IFTS,

En 2002, des décrets Fonction publique ont mis en place ces indemnités. Le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l' IAT prévoit dans son article 2 que chaque Ministère devra définir : « *un tableau d'assimilation, la liste d'autres corps de fonctionnaires et d'agents non titulaires de droit public pouvant également bénéficier de l'indemnité d'administration et de technicité* ».

Le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif aux IFTS des services déconcentrés prévoit prévoit dans son article 1er : « ... le versement de l'indemnité prévue par le présent décret [selon un tableau d'assimilation], des lors qu'ils exercent en services déconcentrés, à d'autres fonctionnaires de grade équivalent et aux agents non titulaires de droit public ».

Les Ministères devaient établir une liste de leurs personnels pouvant percevoir les IAT et IFTS par des arrêtés spécifiques. Le Ministère de l'Education nationale a sciemment omis les non titulaires parmi les personnels éligibles !

D'autres ministères, d'autres fonctions publiques accordent ces indemnités aux agents non titulaires.

Le SNASUB exige l'ajout des non titulaires à la liste des corps éligibles à l'IAT et l'IFTS au Ministère de l'Education nationale.

Dans le supérieur

La précarité a toujours été massive dans l'enseignement supérieur et la recherche. Aux agents non titulaires sur budget Etat (environ 15% comme dans le reste de la Fonction publique), s'ajoutent en effet presque autant de contractuels employés sur ressources propres des établissements. Le phénomène est variable d'un endroit à l'autre, mais toujours significatif et globalement le nombre de précaires représente environ un tiers des personnels. Dans le cadre de leur autonomie et de la masse salariale qui leur est impartie, les établissements font de plus en plus appel à des personnels contractuels pour remplir des missions pérennes de service public.

Nos revendications pour l'emploi

1. l'arrêt du recrutement de tout personnel non titulaire, sous quelque forme de précarité que ce soit ;
2. la titularisation sans concours en catégorie C de tous les auxiliaires, contractuels, vacataires qui le souhaitent, quel que soit leur support de rémunération, à partir du moment où ils justifient de 2 ans d'ancienneté en équivalent temps plein ;
3. l'intégration par examen professionnel des contractuels qui remplissent des fonctions de niveaux A et B ;
4. l'utilisation de la totalité des crédits de remplacement pour créer des emplois de fonctionnaires titulaires, y compris pour couvrir les besoins de remplacement, la possibilité pour ces personnels d'accéder à une formation appropriée, permettant à ceux qui le souhaitent de se présenter aux concours de la Fonction publique ;
5. l'accès de tous les non titulaires aux indemnités.

Ces revendications impliquent la création d'emplois statutaires à hauteur des besoins, à tous les niveaux de qualification requis. Cela implique également la création d'emplois de titulaires remplaçants dans tous les corps.

Situation à la DPJJ des personnels non titulaires (vacataires et contractuels)

Pour le moment le recours aux vacataires à la PJJ ne concerne que les personnels médicaux (médecins, psychiatres) et pour une part infime des personnels non titulaires (1.03 ETPT en 2007).

En juillet 2007 (derniers chiffres disponibles), les contractuels étaient au nombre de 1340 et représentaient 1097.40 ETPT. Ils étaient recrutés au titre des articles 4 (pour près de 40%), 6-1 (9.3%) & 6-2 (près de 30%), 27 (à peine 1%).

En 2008, le contrôleur financier national a autorisé une augmentation du plafond d'emploi des contractuels à hauteur de 1300 ETPT, ce qui a porté le nombre de contractuels de la PJJ à plus de 1500 personnes, représentant près de **20% de l'ensemble des personnels. En 5 ans le nombre de contractuels a été multiplié par 5** (301 ANT en 2003).

L'autorisation de cette augmentation était soumise à « un engagement de la DPJJ de mise en place d'un dispositif d'intégration des agents contractuels ». Si pour une partie des personnels, recrutés pour des fonctions correspondantes à la catégorie C, des recrutements directs en échelle E3 ont permis, sans qu'il s'agisse d'un plan d'intégration, de titulariser un certain nombre de personnes (moins d'une centaine entre 2008 et 2009), l'organisation d'un recrutement « ad hoc » pour les éducateurs contractuels (corps majoritaire et pour lequel de nombreux contrats de 3 ans ont été signés) prévu par la DPJJ a été refusé par la DGAFP.

A ce jour aucune autre disposition n'est envisagée et s'il semble qu'un certain nombre de contrats soient maintenus prioritairement dans des lieux d'enfermement (Etablissements Pénitentiaires pour Mineurs, Quartiers Mineurs, Centres Fermés), de nombreux contrats pourraient ne pas être renouvelés au 31/08/10 compte tenu des suppressions de postes prévues pour 2010 et même des contrats en cours (en particulier ceux de 3 ans) sont l'objet de propositions de modifications substantielles (pour travailler par ex en détention), donc de chantage à l'interruption en cas de refus.