

Compte rendu de l'assemblée générale du 1^{er} juin à l'UBO :

La précarité : parlons-en !

Introduction :

La question de la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche a amené les syndicats de l'UBO (CFDT, CGT, FSU, SUD, UNSA) ainsi que la CGT du CNRS et de l'Ifremer à se regrouper afin d'organiser une assemblée générale visant à partager avec tous les personnels (précaires ou non) l'information relative à ce sujet (notamment via l'enquête nationale relative à la précarité : <http://www.precarite-esr.org/>), et à échanger à partir de situations vécues, grâce aux témoignages de collègues contractuels et d'un collègue « recruteur » de contractuels. Localement, le constat des contrats précaires a été étayé par les chiffres des bilans sociaux élaborés par l'administration.

Cette assemblée générale avait deux objectifs majeurs : faire sortir les précaires de leur isolement et, pour les organisations syndicales, mieux évaluer les actions et démarches utiles à mener pour lutter contre la précarité et étendre les droits des collègues contractuels.

Constats :

I. Présentation des résultats de l'enquête nationale relative à la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche par Annick Kieffer (sociologue, CNRS, Paris) :

La précarité concernerait 50 000 personnes environ dans ce secteur.

Les répondants qui se sont définis eux-mêmes comme « précaires » vivent dans le paradoxe de « vouloir continuer et en même temps, vouloir partir » car ils n'imaginent pas renoncer brutalement à leur tâche après s'y être autant impliqués tout en souffrant de leur statut de précarité.

La précarité est liée à une durée courte des contrats, une discontinuité du travail, une sous-rémunération par rapport aux compétences, un cumul des employeurs/financeurs/fonctions. Elle entraîne une incapacité à se projeter dans l'avenir, une non reconnaissance comme personnel à part entière, une vulnérabilité vis-à-vis des supérieurs hiérarchiques, une installation « durable » dans des emplois précaires, un manque de considération et d'attention de la part des collègues titulaires, se traduisant par exemple par une éviction de certaines réunions.

Les détails de l'enquête sont disponibles en ligne sur <http://www.precarite-esr.org/>

II. Témoignages :

La précarité touche toutes les catégories de personnels et conduit le plus souvent à une sous-rémunération d'autant plus marquée qu'il n'existe quasiment pas de déroulement de carrière pour les contractuels.

L'insécurité sociale engendrée par la précarité empêche toute projection possible dans l'avenir que ce soit au niveau de l'organisation de la vie privée (faire un emprunt à une banque, concevoir des enfants...) ou professionnelle (participation à l'étape finale du projet, intégration dans l'équipe, investissement dans l'obtention d'un autre contrat ou pour la prolongation de l'actuel...). Les précaires ressentent un manque de soutien de la part des collègues titulaires, certains se comportant de façon dominatrice. Des « recruteurs » ont une

vision à court terme et sont plus exigeants vis à vis des résultats et des délais. Les précaires peuvent très difficilement refuser certaines exigences que des titulaires repousseraient sans peine.

L'organisation de l'université, qui associe la direction des ressources humaines, les chefs de service et responsables d'équipe "recruteurs" de précaires, fait qu'il est difficile pour les contractuels d'identifier clairement un responsable de leur carrière. Certaines personnes sont alors maintenues dans l'incertitude de leur avenir, même à très court terme (prolongation d'un contrat voire incertitude concernant le passage de CDD à CDI pour le mois suivant).

Malgré cette sensation de manque de reconnaissance de leur travail, les précaires souhaitent généralement rester dans le domaine de la recherche et de l'enseignement. Ils sont le plus souvent passionnés par ce qu'ils font.

Après les témoignages et débats, des propositions sont évoquées :

Ces propositions émanent de participants de l'assemblée. Il s'agit de pistes de réflexion. Aucun vote n'a eu lieu.

- A. Lors d'un précédent Conseil d'Administration de l'UBO, une position ferme consistant à ne plus proposer de contrats de 10 mois par an a été votée. Nous souhaitons connaître la situation actuelle à ce sujet.

Le présent compte rendu étant rédigé suite au Comité Technique Paritaire du 4 juin 2010, nous pouvons indiquer que d'après le service des ressources humaines, il subsiste 4 ou 5 de ces contrats pour des missions de remplacement et sur des « contrats recherche ».

- B. Compte tenu de l'organisation de l'université, les « recruteurs » de contractuels (chefs de service, de labos, enseignants-chercheurs...) ignorent pour la plupart la gestion des ressources humaines. Ils peuvent ainsi se trouver dans des positions auxquelles ils n'ont pas été préparés. Il est indispensable de les sensibiliser à leurs responsabilités à l'égard des contractuels.
- C. Il existe un vade-mecum recensant les droits et devoirs des contractuels négociés par les organisations syndicales. Celui-ci semble mal diffusé (il est disponible sur l'intranet) et les termes administratifs dans lesquels il est rédigé rebutent sans doute un grand nombre de collègues. Il est demandé la diffusion d'une information claire sur les droits des contractuels à toutes les personnes en voie d'être recrutées ou renouvelées dans leur contrat. Les syndicats enjoignent les contractuels à la plus grande vigilance lors de la signature de leur contrat. En effet, chaque terme employé est important. Le recours à des contrats types a été suggéré.
- D. Un problème récurrent a été énoncé par bon nombre de collègues précaires : l'obligation de prendre leurs congés pendant la durée de chacun de leurs contrats, sous peine de les perdre. Certains souhaiteraient pouvoir être rémunérés, d'autres préféreraient des avenants aux contrats permettant de prendre les congés d'un contrat pendant la période du contrat suivant.
- E. Les besoins permanents devraient être couverts par des fonctionnaires. Le recours aux contractuels devrait rester exceptionnel, contrairement à ce que l'on observe à l'UBO.
- F. Outre la transformation des CDD en CDI, se pose la question de l'intégration des contractuels dans la fonction publique en tant que fonctionnaires. Il a été aussi évoqué la 3^e voie de concours (la loi de type Sapin) pour la titularisation sur poste.

- G. La rémunération moindre et le ralentissement du déroulement de carrière des contractuels ne sont pas acceptables. Il est nécessaire de revaloriser le salaire des contractuels comme cela est pratiqué dans le privé (prime de précarité) et d'accélérer les déroulements de carrières prévus à l'UBO.
- H. Tous les collègues en fin de contrat sont invités à contacter le syndicat de leur choix pour se faire accompagner dans une demande de renouvellement.
- I. Les contractuels dont les dossiers seraient amenés à être examinés en CCPANT (Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires) sont conviés à prendre contact avec leurs élus syndicaux ou toute organisation syndicale de leur choix afin qu'ils puissent être défendus au mieux (la liste des élus est accessible sur l'intranet).
- J. Il a été suggéré d'étudier les interactions entre les différents établissements d'enseignement supérieur et /ou de recherche du bassin brestois pour identifier les externalisations de service (exemple : l'Ifremer fait réaliser une partie de ses contrats par des employés de l'UBO).
- K. L'appel à des entreprises extérieures au sein de l'UBO pour assurer des services techniques permanents (exemple : entretien des locaux) est déploré.