



# Précarité du Travail Précarité de l'Emploi

Dans le cadre du projet «Pauvreté, précarité, démocratie participative : avec le syndicalisme, les concernés prennent la parole et proposent», la FSU a demandé à un doctorant en sociologie, Cédric VERBECK, de faire le point sur la précarité dans la Fonction Publique et en particulier dans l'Education Nationale (EN).

Après avoir fait divers entretiens avec des précaires de l'EN, il nous présente, ci-dessous, les premiers éléments de son étude.

La précarité d'aujourd'hui relève de deux dimensions que l'on ne peut pas se permettre de séparer. On a tout d'abord la précarité du travail et la précarité de l'emploi. La première catégorie tient à ce que les individus considèrent le travail qu'ils effectuent comme « sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu ». La deuxième catégorie vaut pour les individus qui ont un emploi incertain, c'est-à-dire qui ne sont pas en mesure de pouvoir prévoir leur futur professionnel. Ainsi le travail de courte durée avec le risque de ne pas être reconduit est l'un des exemples les plus parlants. Il est donc important de s'intéresser à la fois aux indicateurs objectifs et subjectifs pour comprendre la complexité de la situation de précarité aujourd'hui. S'il n'existe pas officiellement de mesure de la précarité, certains indicateurs statistiques nous conduisent à mettre en avant quelques particularités. L'objectif ici est de montrer que la précarité n'est pas uniquement constatable à travers le statut mais touche bien plus profondément les individus.



Le principal problème que l'on rencontre aujourd'hui est que les différentes études officielles de la précarité mettent en avant soit le statut, la rémunération, c'est-à-dire tous les éléments que l'on peut comptabiliser, soit le discours des personnes concernées, la détresse, et tous les sentiments que peuvent éprouver les individus au travail. Malheureusement, il n'y a que peu d'études qui traitent de ces deux facettes et qui permettent réellement de comprendre ce qu'est la précarité. La précarité comme réalité concrète ne pourra donc se combattre que lorsqu'un éclairage complet pourra être fait sur ce que recouvre vraiment cette situation.

Dans le monde de la Fonction Publique et tout particulièrement chez les enseignants, le constat est le même. La précarité dans le monde enseignant a toujours existé. Que ce soit l'enseignement primaire ou secondaire, la plupart des établissements a eu besoin, à un moment ou à un autre, de personnels visant à combler un manque temporaire d'employés. Qu'il s'agisse de pouvoir remplacer le plus rapidement possible des enseignants tombés malades, accroître la surveillance ou gérer des bibliothèques, la Fonction Publique veut pouvoir avoir accès à un personnel flexible. Pourtant, si ce type de contrats était envisagé comme temporaire, il semblerait qu'aujourd'hui leur part augmente. Ce qu'il est important de noter ici, ce n'est pas tant que leur part augmente (car elle reste minoritaire avec 17 % de contrats en CDD<sup>1</sup>, intérimis et stages au sein de l'Education Nationale), mais également la manière dont est vécue



~~Liberté • Égalité • Fraternité~~  
~~Libéralisme. Inégalités. Rentabilité~~

**ÉQUILIBRE PRÉCAIRE**

<sup>1</sup> Enquête « Travail » 2006, Insee.

la précarité qui en découle. Il s'agira d'éclairer la situation des personnels ouvriers, administratifs mais également le personnel de vie scolaire et d'enseignants non titulaires ainsi que l'ensemble des vacataires. Ainsi, par la gestion qu'il semble être faite aujourd'hui de ces « emplois flexibles de l'Education Nationale », le non renouvellement des contrats à durée déterminée semble indiquer qu'ils ne constituent pas le tremplin espéré pour conduire à une situation plus stable. Nous avons pu également constater que ces emplois s'installent dans la durée. Jusqu'à présent la loi prévoyait que ces emplois étaient censés être utilisés temporairement pour des missions qui sortaient des missions classiques des établissements. Aujourd'hui, le gouvernement a la volonté de retirer des textes officiels cette sauvegarde et de donner la possibilité aux établissements de conserver ces emplois précaires même pour des missions de longue durée, c'est-à-dire maintenir la précarité dans le temps.

Si cela est possible, c'est principalement qu'un flou ambiant concernant les différents types de



contrats que l'on peut rencontrer dans les différents niveaux d'enseignement est entretenu. Ces contrats, qu'ils soient de droit public ou privé ont en commun de maintenir les bénéficiaires dans une situation incertaine. Des entretiens passés

avec des AVS/EVS nous montrent combien il peut être compliqué, même pour les acteurs concernés de faire la distinction des différents statuts qui leur sont proposés. Ainsi, ne sachant pas ce qu'ils sont, ils ont plus de mal à pouvoir agir ou se regrouper pour une quelconque action commune. Pour ces

précaires, le fait d'être en contrat de droit public (donc n'étant pas soumis au Code du travail) ou en droit privé (ayant la possibilité de le faire mais risquant de ne pas voir leur contrat renouvelé) n'apporte aucune aide particulière.

On voit donc combien le flou qui entoure la précarité offre de nombreuses portes de sortie à ceux qui ont un intérêt particulier à voir se multiplier les « précaires ».

## **Dans l'enseignement primaire**

Pour les AVSi et les AVSco (assistant de vie scolaire individuel ou collectif) dont l'objectif est l'aide à la scolarisation des élèves handicapés, leur contrat peut être public et non titulaire. Il s'agit souvent de temps partiels imposés avec une durée maximum de six ans. Les assistants pédagogiques sont également touchés par la précarité qui est lié à ce statut. La fonction de ces assistants est de fournir une aide pédagogique dans les RAR (Réseaux « Ambition réussite) ou les RRS (Réseaux de réussite scolaire). Ils sont souvent embauchés avec un contrat public de non titulaires imposant des temps partiels et avec une durée maximum de six ans. Les contrats qui sont le plus soumis à la précarité sont les EVS (Emploi de Vie

Scolaire) dont la tâche est l'aide administrative, l'appui à la gestion documentaire, l'accueil, l'encadrement des sorties et l'aide à l'animation, l'aide à l'utilisation des nouvelles technologies et surtout l'aide à l'accueil des élèves handicapés. Il s'agit de contrats aidés privés (Contrat d'Avenir ou Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi). Leur utilisation, grâce à un recrutement peu contrôlé, permet aussi de combler le manque d'AVS dans la tâche d'aide aux handicapés. Enfin, les emplois municipaux pour l'encadrement des temps péri-scolaires (cantines, ateliers divers...) constituent encore une série de contrats qui n'offrent aucune stabilité puisqu'ils sont limités dans leur durée et dans leur répétition.

## Les différents types de contrats sont :

	Emploi de Vie scolaire (EVS), Contrat d'Accompagnement vers l'Emploi (CAE)	Emploi de vie scolaire (EVS), Contrat d'avenir (CA)	Assistant pédagogique	Auxiliaire de vie scolaire (AVS)	Assistant d'éducation
<b>Type de contrat</b>	CDD	CDD	Contrat de droit public à durée déterminée	Contrat de droit public à durée déterminée	Contrat de droit public à durée déterminée
<b>Employeur</b>	Ecole, IA	Ecole, IA	Ecole	Ecole, IA	Ecole, IA
<b>Durée</b>	Minimum 6 mois renouvelable 2 fois avec un maximum de 24 mois	Minimum 2 ans	1 an (36 semaines) renouvelable 6 fois	Maximum 3 ans renouvelable 1 fois (maximum 6 ans)	Maximum 3 ans renouvelable 1 fois (maximum 6 ans)
<b>Horaire du service</b>	Temps partiel 20h/semaine	Temps partiel 26h/semaine	mi-temps 804 h/an	Temps complet ou mi-temps	Temps complet ou mi-temps
<b>Droit à la formation</b>	Droit à la formation ou validation des acquis pendant le contrat	Droit à la formation ou validation des acquis pendant le contrat	Formation d'adaptation à l'emploi 100 h	Formation d'adaptation à l'emploi 60h	Formation projet personnel
<b>Profil requis</b>	Etre en difficulté d'emploi	Etre allocataire RMI, de solidarité spécifique (ASS), parent isolé (API) ou adulte handicapé (AAH)	BAC +2	BAC ou équivalent	BAC ou équivalent
<b>Tâche attribuée</b>	Aide aux élèves handicapés, assistance administrative, aide à la surveillance, encadrement de sorties, aide à l'utilisation des TICE	Aide aux élèves handicapés, assistance administrative, aide à la surveillance, encadrement de sorties, aide à l'utilisation des TICE	Accompagnement et soutien scolaire, aide au élèves handicapés, assistante administrative, aide au travail du personnel	Accompagnement pour des enfants déficients sensitifs, moteurs ou ayant des troubles du comportement	Encadrement et surveillance des élèves, participation aux activités, aide à l'utilisation des TICE

## Dans l'enseignement secondaire

Les assistants d'éducation (substitués à moindre coût aux surveillants d'externat) ont vu se dégrader leurs conditions de travail : emplois du temps incompatibles avec la poursuite d'études supérieures, mi-temps souvent imposés et sous-payés.

Les personnels d'accueil, les ouvriers de service et les agents administratifs sont soumis à des formes de précarité successives dont ils ne sortent plus (CES, CEC, CAE...) avec souvent un arrêt simple à l'ANPE. Dans les écoles secondaires, s'y

ajoutent dorénavant les EVS et AVS. Les personnels enseignants non titulaires et personnels non enseignants sont les principaux emplois soumis à une précarité certaine au vu de la faible évolution en terme de carrière, de leurs emplois et au faible recours qu'il est possible d'avoir pour eux. A cela vient s'ajouter le fait, comme nous l'avons souvent entendu lors de nos entretiens, de ne pouvoir agir sur leur situation au risque de voir leur contrat non renouvelé l'année suivante.

## Dans l'enseignement supérieur

Pour le personnel enseignant les contrats qui peuvent être sensibles sont les contrats d'ATER<sup>2</sup> et les personnels IATOSS<sup>3</sup> non-titulaires. Ces derniers sont regroupés en trois catégories que sont les contractuels en ressources d'Etat (payés par l'Etat), les contractuels en ressources propres (c'est-à-dire payés par les universités) ou les différents contrats aidés. Comme dans le primaire et le secondaire, la situation de ces personnels est telle qu'aucun moyen de représentation ne leur est offert. Si le personnel non-titulaire du primaire et du secondaire aura à élire des représentants dans une instance de concertation en décembre 2008, le personnel du supérieur reste encore isolé. Le temps de travail de ces contrats diminuant et les niveaux de recrutement augmentant, il s'agit surtout de la politique, avec l'autonomisation des universités, d'externalisation de ces emplois qui risque d'arriver. Nous serions ainsi confrontés à une disparition de ces contrats sans qu'aucune possibilité ne leur soit offerte pour réintégrer l'université dans le cas des personnels IATOSS.



Un énorme flou est présent dans le monde universitaire, les bilans sociaux ne sont pas réalisés dans toutes les universités, les données disponibles en termes de statistiques ne sont que ponctuelles et ne sont pas disponibles dans l'ensemble des universités. Il est donc difficile de pouvoir parler avec précisions des différentes situations vécues. Des entretiens plus approfondis nous permettront sûrement de mettre à jour la situation telle qu'elle est vécue par l'ensemble de ces personnels.

## Conclusion

Des entretiens que nous avons menés avec des personnels précaires et des responsables d'établissements, se dégagent plusieurs éléments :

- Le fait le plus marquant lorsque l'on s'intéresse aux contrats précaires dans l'enseignement en primaire, secondaire et supérieur, c'est que leur situation est maintenue dans un flou général. Que ce soit sur le type de contrat sur lequel ils peuvent être engagés, sur l'évolution de leur carrière, sur les droits qu'ils possèdent, ou tout simplement sur leur représentativité, aucune situation ne ressemble à une autre. Dès lors, il est bien évident qu'aucun recours ne peut être engagé et que toute action entreprise pour apporter une aide quelconque à ces contrats sera difficile. Les référents concernant les contrats précaires ne sont pas non plus identifiés dans toutes les régions ni à tous les niveaux. Un des premiers points serait donc d'apporter un éclairage sur les populations concernées et sur les personnes qui les représente.
- Nous avons également constaté qu'il est difficile pour les établissements, dans les trois niveaux, d'organiser la gestion de ces contrats. Une fois de plus, le peu de références dont disposent les établissements fait que l'on peut constater de nombreuses adaptations « au cas par cas ». Ainsi, aucune homogénéité n'est constatée dans la gestion des emplois précaires.
- La précarité est donc bel et bien présente dans la Fonction Publique enseignante. Aucune visibilité n'est donnée aux contrats concernés et il apparaît clairement qu'une situation statutaire instable et des contrats renouvelés, donc négociés chaque année nuancent la réputation d'emploi à vie dont jouit l'Education Nationale. Cela ajouté au sentiment d'impuissance dans la revendication de leur situation de « précaire de la Fonction Publique » font que ces individus sentent leur situation de plus en plus difficile à vivre. On a pu également constater qu'un fort sentiment de non reconnaissance de leur travail montre combien il n'est pas simple pour eux de s'affirmer.

<sup>2</sup> Attaché Temporaire à l'Enseignement et à la recherche.

<sup>3</sup> Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers et personnel de Service.