

Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - SNTRS-CGT.
ISSN 0180-5398 – CP 50050, Directeur de la publication : Jean Omnès. SNTRS-CGT 7, rue Guy Moquet, Bât N BP 8,
94801 VILLEJUIF Cedex - Tél : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33 - Mél : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr

Spécial Précarité

Urgent !

la mobilisation pour la transformation des emplois précaires en emplois stables de titulaires, qualifiés et bien rémunérés

- Le chômage, la précarité, sont-ils fatals, incontournables, les conséquences du modernisme, ou tout simplement de choix politiques ?

- Sommes-nous des privilégiés, ceux qui ont un emploi ? et les autres qui n'en n'ont pas ?

- Est-ce utopique d'exiger des emplois stables pour tous ?

- Avons-nous les moyens pour recruter ?

- Peut-on inverser ces choix politiques ?

Ces quelques questions, que nous avons tous entendues, nous obligent à des réponses sans ambiguïté, d'où l'initiative prise par le Bureau National du SNTRS de publier un document, un argumentaire, qui a pour but d'aider les militants, les syndiqués et faciliter la discussion avec les personnels fonctionnaires et les personnels sur emplois précaires.

Ce document n'est pas un document "ficelé", mais un document de travail pour impulser, alimenter la réflexion à partir de discussions engagées avec les personnels, fonctionnaires et précaires.

Le chômage, l'emploi précaire génèrent depuis des années des situations dramatiques pour des millions de salariés, sans possibilité de déboucher sur un emploi stable ou avec un niveau de qualification et de salaire correspondants.

Environ 20 % des personnels du CNRS sont sur des emplois précaires, bien souvent utilisés sur des fonctions permanentes, et pour l'essentiel, sous-payés et sans possibilité de promotion !

La précarité touche toutes les catégories, depuis l'agent de service jusqu'au chercheur.

De plus en plus, l'emploi de droit privé se développe, avec la création d'entreprises dans les laboratoires ou dans les

campus, avec le développement de prestataires de service ou d'intérimaires ou la création de différentes associations. À l'inverse, l'emploi fonctionnaire diminue d'année en année !

Au moment où les missions du CNRS sont remises en cause, la montée de la précarité et de l'emploi privé sont aussi des moyens pour remettre en cause le statut de titulaire et de faire pression sur les salaires et les qualifications, donc sur le coût du travail.

Nous avons besoin de toutes nos forces pour nous opposer au démantèlement du CNRS, comme à la remise en cause de l'emploi public. L'emploi, la qualification, le salaire sont des revendications fondamentales des personnels, qui conditionnent l'avenir du CNRS et de la recherche fondamentale publique.

C'est dans cet objectif que cette initiative sur l'emploi stable, de titulaire prend toute sa place dans la mobilisation de l'ensemble des personnels sur leurs revendications.

Bon courage.

Michel COUSY
Membre du Bureau National

SOMMAIRE

Page 1 -	Edito
Page 2	Sommaire
Page 3	Les causes du chômage et de la précarité
Page 5	Comment sont vécus la précarité et le chômage
Page 6	Bref historique de la lutte des précaires au CNRS et à l'Université
Page 7	L'effectif des différents emplois précaires au CNRS et à l'INSERM
Page 8	Les différents types de précaires
Page 9	Spécificité de certains "salaires"
Page 11	Quelques exemples de l'utilisation des précaires et leurs salaires à comparer à ceux des fonctionnaires à qualification et ancienneté égale
Page 13	Comment construire un mouvement revendicatif des précaires ? Quelle démarche syndicale en direction des précaires et des fonctionnaires ? Des revendications à mettre en débat.
Page 14	Le rôle des instances élues

ANNEXES

Page 15	Des initiatives du SNTRS-CGT
Page 20	Des échos de la Fonction Publique
Page 27	Modèle de Contrat-type
Page 30	Un dossier de la FERC-CGT

Les causes du chômage et de la précarité

Pour certains, le chômage et la précarité sont le prix du modernisme, et pour d'autres, ils sont la conséquence de la guerre économique que se livrent les grands groupes internationaux pour se partager les marchés.

Dans les deux cas, la recherche de la rentabilité pour un maximum de profits est reléguée au second plan ou aurait disparu, alors qu'elle est l'axe essentiel d'une politique économique te libérale ou ultra-libérale.

Selon le Dictionnaire Larousse, le libéralisme est une "Doctrine politique qui prône le libre jeu des lois économiques, la libre concurrence, la libre entreprise et la limitation des interventions de l'état dans le domaine économique".

Ceux qui veulent institutionnaliser le chômage et la précarité, utilisent, entre autres, les nouvelles technologies, les retombées de la science, pour les rendre responsables d'une modernisation qui conduirait inéluctablement aux licenciements, parce que l'automatisme permettrait de produire autant ou plus, avec moins de salariés et la révolution informationnelle accélérerait la concurrence pour de nouveaux marchés.

En oubliant de rappeler que l'introduction des nouvelles technologies dans l'entreprise est conçue et mise en place en fonction de critères de gestion. Mais actuellement, ces critères de gestion mettent en avant essentiellement la rentabilisation optimale des capitaux, et se traduit par l'abaissement des coûts salariaux et sociaux.

Conséquences du choix de la rentabilisation.

Partage de la valeur ajoutée en France (la valeur ajoutée représente les richesses nouvelles créées grâce au travail des salariés. Mais cette richesse n'est pas redistribuée uniquement parmi les salariés)

Dans la valeur ajoutée :

- en 1982 le salaire* représentait	68,8%	et le profit	25,6%
- en 1990 le salaire* représentait	60,4%		32,5%
- en 1998 le salaire* représentait	59,7%		31,2%

* Salaire + charges patronales

Source : Comptes de la Nation et de la Prévision

Ce ne sont donc pas les nouvelles technologies qui sont responsables de licenciements, mais le résultat d'un choix d'une modernisation au service d'une politique de rentabilité et non d'un choix d'une modernisation au service des hommes et de l'emploi !

Ces choix posent concrètement la question de l'intervention des salariés et du développement de la démocratie dans les entreprises comme dans les services publics pour imposer de nouveaux critères de gestion.

Les multinationales invoquent aussi pour justifier le chômage et la précarité, la concurrence ou la compétitivité mondiale pour s'accaparer des marchés, et que pour lutter à armes égales (et surtout – mais elles ne le disent pas – continuer à amasser des sommes énormes), elles doivent abaisser fortement le coût du travail. Pour cela il faut réduire les charges salariales et sociales, les exonérer d'impôts et de taxes voire les subventionner largement, grâce aux impôts des salariés.

En oubliant de dire qu'ils ont fait le choix de favoriser les placements financiers, boursiers ... pour encore accumuler plus d'argent, car les taux de profit de la spéculation sont supérieurs à ceux de la production de l'entreprise. Ce qui se concrétise par le "dégraissage" ou la fermeture des entreprises jugées pas assez rentables.

Conséquences des choix politiques des gouvernements et des multinationales

- Au niveau mondial, les entreprises internationales ont multiplié par 11 leur investissement depuis 1975 et seulement par 1,8 la création d'emplois.
- 1 500 milliards de dollars se promènent, par jour, entre les places boursières mondiales, dont seulement 2 % représentent un échange réel de marchandises ou de services.
- Les profits des entreprises en France représentent 1 800 milliards de F par an (le budget de l'état est de 1 600 milliards de F).
- Plus de la moitié de ces 1 800 milliards F vont aux placements financiers.
- 300 milliards de F du budget de l'état sont utilisés pour une politique d'incitation à l'emploi, dont l'essentiel sont distribués aux entreprises sans contrôle ni comptes à rendre.
- 80 milliards de F par an sont accordés au patronat pour exonération de cotisations sociales.

Le patronat et les gouvernements ont favorisé l'externalisation des services des entreprises et les délocalisations vers les pays à main d'œuvre peu coûteuse ou sans existence de taxe ou d'impôt, ou fortement réduit.

Les différents gouvernements ont apporté leur caution à ces choix de réduction du coût du travail par la déréglementation, la réduction des charges patronales, la diminution des services publics, la réduction des effectifs de fonctionnaires ou en facilitant les privatisations.

Ils favorisent la privatisation des services publics rentables ou leur utilisation pour compenser le désengagement dans l'investissement des entreprises (par exemple : utiliser les moyens publics du CNRS et de l'Université pour investir dans la recherche industrielle et créer des PMI et PME).

Tous ces choix se traduisent par la remise en cause des emplois stables, avec un développement sans précédent du chômage, de la précarité, comme le démontre le tableau ci-dessous :

En Septembre 1998, il y avait **3 460 000** chômeurs inscrits (personnes ayant travaillées moins de 78 Heures par mois),
(source : RPDS).

Nous assistons en même temps à une explosion de la précarité. Sur **19 300 000** salariés du secteur privé et nationalisé, dont **4 900 000** actifs de l'état et des collectivités publiques, il y a :

- **273 000** intérimaires
- **490 000** emplois CDD,
- **300 000** CES
- **80 000** emplois-jeunes (300 000 prévus)

Soit **1 143 000** emplois précaires

Il y a aussi

- **330 000** personnes en stages de conversion + formation,
- **194 000** apprentis ou en alternance formation-emploi),
- **345 000** temps partiel (de plus en plus imposé),
- **224 000** appelés du contingent utilisés dans certains emplois,
- **177 000** préretraités (pas forcément compensés par des embauches).

À ceci, il faut rajouter les chômeurs en fin de droit, les Rmistes.

**Nous pouvons évaluer à 7 millions les salariés qui cherchent du travail
ou qui veulent travailler davantage.**

Source : Analyses et documents économiques, Octobre ? 1997-98

A partir de cette analyse rapide, on voit que l'emploi est bien un enjeu de société. Toute la question est de savoir si le travail doit être considéré uniquement comme un coût à réduire ou comme un investissement humain, pour la dignité et le mieux vivre des hommes.

Comment sont vécu le chômage et la précarité

Extraits du mensuel "*Convergence*" du Secours Populaire Français.

La souffrance mentale augmente en France !

" Des sociologues, démographes, psychologues et psychiatres, médecins généralistes, travailleurs sociaux s'attaquent aux idées préconçues et culpabilisatrices selon lesquelles l'exclusion toucherait en priorité des personnes psychologiquement fragiles, voire malades.

D'après les constats de médecins du travail, les troubles s'annoncent ou s'aggravent avant même le chômage, dès l'annonce du "plan social" dans l'entreprise.

Le diagnostic est sévère : migraines, troubles persistants du sommeil, crise d'angoisse, peur panique de perdre son emploi, violences physiques envers soi-même ou autrui, aggravation d'états dépressifs, de l'alcoolisme et du tabagisme "

" Les périodes de chômage de longue durée, la sortie du marché du travail sont à l'origine d'un mal-être, qui bien souvent s'ajoute aux difficultés matérielles . "

Travailleurs sociaux, enseignants, médecins généralistes, sont les premiers témoins "d'un mal-être qui se traduit par la récurrence des échecs vis-à-vis du travail, mais aussi du logement, de la vie scolaire, sociale et familiale. "

" La fatigue, l'angoisse, le sentiment d'être dépassé par ses responsabilités ou encore l'échec, le manque d'énergie, la honte, la dénégation, l'absence de liens sociaux, qui sans être l'apanage des milieux démunis reste souvent la seule manifestation de cette souffrance, de cette impossibilité de supporter une vie de chien."

Un vieillissement prématuré

" Le chômage entraîne un vieillissement prématuré. D'après le Centre de Recherche, d'Étude et de Documentation en Économie de la Santé (CREDES), les chômeurs présentent un vieillissement prématuré de 2,7 ans pour les hommes et de 1,2 ans pour les femmes."

"Le nombre de maladies est plus élevé chez les chômeurs. Par exemple, 16 % des chômeurs subissent des troubles mentaux et du sommeil contre 10 % pour les personnes occupant un emploi, tandis que 17 % des demandeurs d'emploi souffrent de troubles nerveux contre 13 % des actifs occupés."

50 % des jeunes en difficulté se sentent nerveux, 40 % se sentent déprimés, 25 % éprouvent des envies de frapper, 22 % se sentent seuls, 16 % pensent à mourir, 13 % ont déjà fait une tentative de suicide, souligne une étude menée par le Secours Populaire Français en Région Rhône-Alpes.

Solidarité salariés – chômeurs – précaires

Ces quelques exemples qui démontrent les difficultés que subissent les chômeurs et les précaires, doivent attirer notre attention sur la manière de s'adresser à eux et engager rapidement des discussions avec les personnels de notre milieu pour qu'ils soient plus solidaires et plus mobilisés avec les précaires, pour obtenir des emplois stables et faire reculer le chômage et la précarité.

"Les chômeurs sont considérés comme des personnes inutiles, des hommes de trop. C'est monstrueux. Je crois au contraire que l'on a besoin de tous les hommes".

Albert JACQUARD

Bref historique des luttes des précaires

10 ans de lutte des hors statuts.

La lutte des hors statut a commencé surtout dans les années 1966, 67, jusqu'aux années 1976. Etaient concernés essentiellement les 3000 vacataires et auxiliaires qui étaient embauchés et payés sur les crédits de fonctionnement des laboratoires ou des campus, universitaires ou des établissements publics de recherche.

Ces personnels n'avaient aucun statut, donc aucune garantie d'emploi et de déroulement de carrière.

Une partie des personnels vacataires étaient payés partiellement et l'autre étaient payés par référence à la grille du CNRS, sans pour autant bénéficier d'échelons accélérés ou de promotions.

Un mouvement s'est constitué progressivement pour obtenir : un vrai salaire, un déroulement de carrière, la garantie de l'emploi avec un statut et une ligne budgétaire.

Après plusieurs grandes manifestations locales et nationales, avec la participation très active du SNPES-B, (FERC-SUP maintenant) et du SNTRS, "les hors statuts" obtiennent en 1972 la contractualisation à l'université, avec une ligne budgétaire spécifique, géré par l'Université. Ils deviennent contractuels de l'Université.

Cette contractualisation a permis la reconnaissance des vacataires et des auxiliaires sur un emploi budgétaire dans les établissements publics. Ils n'étaient plus considérés comme relevant des crédits de fonctionnement, comme du "matériel". Cette contractualisation était en fait, une copie du Statut 59 des personnels du CNRS, mais sans la garantie de l'emploi.

Forts de leur succès, les contractuels d'Université ont continué leur lutte avec les collègues du CNRS et de l'INSERM et ont obtenus en 1976, pour une partie d'entre eux, leur intégration comme contractuels sur le Statut de contractuel 59 (CNRS, INSERM) et pour ceux qui travaillaient pour l'Enseignement Supérieur, leur intégration sur Statut Type CNRS 59.

La lutte des personnels de l'INAG

Les laboratoires de recherche spatiales (Région Parisienne, Marseille, Toulouse, Pic du Midi, etc.) employaient dans la deuxième moitié des années 1960, près de 400 ITA, contractuels sur "ressources affectées" INAG, des CDD avant la lettre, sur contrats d'un an ?non renouvelables tacitement, sans référence à aucune grille, sans déroulement de carrière, avec un salaire " à la tête du client". La majorité étaient sous-payés par rapport au CNRS.

Au début de 1968, un commencement d'organisation se met en place qui débouchera en 1969 sur une première grève de 5 semaines touchant essentiellement Verrières, l'observatoire de Meudon, le GRI de St Maur, le LAS de Marseille. Cette grève conduit à l'intégration de 30 agents sur statut du CNRS et, pour les autres, d'un règlement calqué sur le statut du CNRS : grille de salaire, classement dans une catégorie, échelons, commission paritaire et la promesse d'un plan d'intégration au CNRS.

Les promesses n'étant pas tenues, les contractuels INAG se mettent à nouveau en grève plus de 4 semaines au printemps de 1971, et arrachent le plan d'intégration totale qui s'échelonne sur 8 ans. Dans les deux cas, un comité de grève élu par les grévistes, intégrant les syndicats (principalement le SNTRS-CGT et le SGEN-CFDT) et soutenu par le SNCS a organisé la grève, toutes les décisions étant prises en assemblées quasi quotidiennes.

La lutte pour la titularisation au CDST

En 1973, après 6 semaines de "gel" du travail (blocage de la chaîne de production) dans tous les services du CDST, les 50 "rédacteurs auxiliaires" de la base PASCAL sont titularisés sur le statut de 1959. En 1975, après un nouveau "gel" de 3 semaines, les 15 techniciens de catalogage bibliographique sont également titularisés.

ARC : dénonciation des pratiques douteuses et défense des personnels et de leur emploi.

1975 : le SNTRS dénonce une affaire de double facturation. La secrétaire qui a révélé la fraude est licenciée. Crozemarie est condamné aux Prud'hommes. Il exerce des pressions pour empêcher la réintégration de cette personne.

1984 : les adhérents CGT de l'ARC demandent la création d'un Comité d'Entreprise. Refus de Crozemarie. Après recours à l'Inspection du travail il est contraint d'organiser des élections.

1985 : l'ARC se "débarrasse" de **tout** le personnel syndiqué à la CGT en le transférant pour partie vers une filiale (SQ2) et pour partie à l'Association Claude Bernard (personnel ICIG). Une convention entre l'ARC et l'ACB est signée (prise en charge des salaires jusqu'en 2005).

1987 : Suite à un "différent" Crozemarie -Mathé, les personnels, travaillant pour ce dernier, apprennent par la radio que Crozemarie et le CA de l'ARC ont décidé de ne plus verser leurs salaires.

1990 : Le personnel travaillant à l'ICIG est à nouveau menacé de licenciement. Une nouvelle fois l'action et la saisine de l'inspection du travail empêche ceux-ci d'avoir lieu.

Aujourd'hui des menaces subsistent pour l'emploi de ces personnels. La vigilance reste de mise.

Et d'autres luttes des personnels précaires

Celle des personnels des restaurants (CESFO, CAES), qui étaient vacataires et "extras" permanents qui ont obtenu après des semaines de luttes, des contrats de travail de droit privé (CDI).

L'effectif des différents emplois précaires au CNRS

Le rapport COSTES évalue à **20700** personnels non permanents en 1995 (thésards compris).

Le chiffre officiel donné par le CNRS est de :

**3780 personnels précaires en 1997 (hors thésards),
pour 25 323 chercheurs et ITA titulaires,**

Il faut ajouter à ce chiffre les **763 CDD**, (chiffre de la direction) payés sur les ressources propres des laboratoires (contrats).

Utilisés par le CNRS, ils ne sont pas comptés dans l'effectif, car ils ne sont ni payés par le CNRS ni pris en compte dans le budget de l'état.

soit un total de 4543 précaires, 17,9 % du personnel du CNRS

Il y a environ **8 000 thésards** dans les laboratoires.

Un nombre grandissant de thésards, en plus du travail lié à leur thèse, effectue un travail qui devraient être fait par des ingénieurs ou des techniciens qui manquent. Le nombre de postes ainsi économisés est difficile à chiffrer, mais il vient augmenter le nombre de **4 174 emplois précaires**.

On peut aisément dire que le CNRS fonctionne avec plus de 20 % de personnes sur emplois précaires et aléatoires, dont la plupart sont hors budget salarial, c'est à dire non payé par lui.

L'effectif des différents emplois précaires à l'INSERM

Le Bilan Social 1998 de l'INSERM indique qu'il y a **4669 titulaires** (1976 Chercheurs et 2693 ITA) et **3824 « non permanents »** (soit 861 ETP : Equivalent Temps Plein). Si on retire de ce chiffre de « non permanents » les stagiaires étrangers et les postes d'accueil, il y a **3483 véritables « précaires »** comptabilisés à l'INSERM (thésards et boursiers exclus) : 41 CDD, 390 CES, 30 CEC, 1178 vacataires INSERM et 1474 vacataires sur Ressources Extérieures),

**Soit 3 483 personnels précaires en 1998 (hors thésards),
pour 4 669 chercheurs et ITA titulaires, soit 43%**

Il faut ajouter à ce chiffre les **2200 Boursiers et Internes en formation** (chiffre du Rapport d'Activité 1997 de l'INSERM),

soit un total de 5 700 précaires, soit 55% du personnel de l'INSERM !

Le nombre de postes (en ETP) ainsi économisé est difficile à chiffrer, mais il serait **d'au moins 1000 postes** en particulier dans le corps des ITA.

**plus les 2 500 "libéralités" payées par les Associations Caritatives,
véritable "travail clandestin" à l'INSERM et au CNRS !**

A ces chiffres, il faut aussi ajouter les personnels payés sur les fonds propres des unités (chiffre difficile à évaluer !) et ceux financés sur les « libéralités » versées par les Associations Caritatives, principalement l'Association de Recherche contre le Cancer (ARC), la Ligue Nationale Contre le Cancer (LNCC), l'Association Française contre les Myopathies (AFM), la Fondation pour la Recherche Médicale (FRM) : nous estimons à **environ 2500 le nombre de « libéralités » versées par ces 4 associations** d'après leurs propres bilans publiés (bourses versées à des chercheurs travaillant principalement dans les laboratoires de l'INSERM et du CNRS).

Ces bourses sont en fait des « libéralités » comme l'illustre l'extrait ci-dessous de la lettre de la FRM à un bénéficiaire d'une « bourse » de 96000F en 1997 :

« ... Cette aide constitue une libéralité exclusive de toute obligation ou contrepartie. En conséquence, la Fondation attire en particulier votre attention sur le fait que vous avez à assurer personnellement votre couverture sociale et qu'elle ne saurait avoir d'obligation ou de responsabilité relative à votre situation, vos activités et les accidents qui pourraient intervenir pendant cette période ? ...

Ces « libéralités » ne comprennent donc aucune cotisation pour la sécurité sociale, ni pour la retraite et il n'y a aucune protection sociale assurée pour ces personnels : les associations n'ont donc pas le statut d'employeur à l'égard de ces personnes, ni les organismes (INSERM, CNRS) qui bénéficient de leur travail de recherche !! C'est pourquoi le

SNTRS CGT a dénoncé cette situation de « **travail clandestin** » et à entrepris de nombreuses démarches, en commun avec l'UGFF, auprès aussi bien des Associations, des directions des organismes (INSERM, CNRS) que des Ministères : si tout le monde reconnaît que cette situation est « anormale », rien de concrets n'a encore été fait !

**La recherche n'a donc pas été prioritaire, contrairement à ce qui a été
annoncé maintes et maintes fois par les différents gouvernements !**

Dans ces calculs, les "emplois-jeunes" ne sont pas pris en compte, car pour l'instant le CNRS refuse de les recruter. Cela ne saurait tarder !

Viennent se rajouter à ces chiffres les emplois de droit privé dans la sous-traitance au fur et à mesure des fermetures des services généraux techniques, des services communs et de la restauration. L'externalisation des services ou la privatisation font des ravages dans les établissements publics !

Sont directement concernés les services de :

mécanique générale, entretien, maçonnerie, imprimerie, électricité, animaleries, jardinage, magasins, plomberie, menuiserie, restauration, nettoyage ...

Dans cette même logique comptable et de réduction des coûts publics, d'autres services seront mis sur la sellette : les bureaux d'études, l'électronique, l'informatique,...

Ces emplois de titulaires, qualifiés, avec une expérience professionnelle, un savoir faire et un travail de proximité, au jour le jour, contribuent au bon fonctionnement des laboratoires. Ils sont progressivement supprimés et remplacés, mais pas toujours, par la sous-traitance et les services de prestations privées.

De plus en plus, il est démontré que le coût budgétaire de la sous-traitance est énorme, et surtout ne satisfait pas entièrement les besoins des laboratoires.

Les règles des marchés publics permettent à certains établissements publics d'utiliser la concurrence pour réduire la dépense, en imposant aux entreprises des réductions de prix draconiennes et en favorisant le moins disant au lieu du mieux disant. Ceci a pour effet d'aggraver l'exploitation des salariés de l'entreprise de prestations, à précariser les emplois, à diminuer les salaires et aussi à réduire la qualité de la prestation pour les laboratoires, c'est le cas notamment des entreprises de nettoyage.

Le CNRS refuse de donner le chiffre des emplois privés travaillant pour les laboratoires. Il est donc difficile d'évaluer le nombre d'emplois et le coût de l'externalisation des services techniques et administratifs.

Les différents types de précaires

Il y a trois types de contractuels CDD de droit public au CNRS, (en dehors des contractuels sur statut 1959 du CNRS, en extinction) :

1) Ceux qui sont budgétisés compris dans l'effectif officiel de l'État. Ce sont les CDD recrutés en application de la loi du 11 janvier 1984 : "lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou pour pourvoir des emplois de catégorie A, lorsque la nature des fonctions et les besoins du service le justifient". Le contrat est de 3 ans maximum renouvelable une fois pour la même durée (Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986), mais la loi de 1987 a assoupli cette restriction en permettant des prolongations du contrat initial par simple avenant..

On voit que la formule permet tout ce qu'on veut (en catégorie A en tout cas). Ainsi à l'École Polytechnique, des agents AI recrutés de la sorte ont pu travailler sur des CDD jusqu'à 7 ans et être remerciés sans autre forme de procès le jour où la source -le contrat passé avec un autre organisme public en l'occurrence- s'est tarie.

2) Ceux qui ne sont pas budgétisés ni comptés dans l'effectif de l'État, payés sur ressources propres du laboratoire, dans le cadre d'un contrat avec une entreprise ou pour des coopérations scientifiques ou des GIP, GIE etc.

Normalement ces contrats devraient être de droit privé, mais le CNRS a décidé de gérer certains de ces emplois. Ils sont donc considérés comme des CDD de droit public, mais non-budgétisés, c'est à dire non-reconnus dans l'effectif du CNRS, ni de l'État et forcément non-payés par le CNRS.

3) Des personnes payées sur des vacations, à temps partiel, soit en deçà ou dépassant 120 H par mois.

En général, avec ces types de contrat, le salaire est calculé en référence à la grille de salaires des EPST de la Fonction Publique, à partir du premier indice et prime incluse en général. Ils sont rarement revalorisés.

Salaires de base + Congés + Prime de Recherche
(taux horaire x Nb Heures) + (2 jours 1/2 par mois de travail) + (2/3 de la prime de recherche)

Pour le taux horaire, la référence est un indice de la catégorie grille Fonction Publique, qui peut être négocié. Le SMIC est à 6 881,68 F bruts mensuels, au 1er juillet 99.

Spécificité de certains "salaires" et "contrats"

"Salaires" du CES (Contrat Emploi-Solidarité)

Pour nous ce n'est pas un vrai salaire, mais plutôt une aide, qui est calculée sur un 1/2 SMIC pour un 1/2 temps de travail, soit 6 880 F brut : 2 = 3 440 F brut, desquels il faut déduire les cotisations sociales.

Il est bon de rappeler que les CES ne sont pas de vrais emplois, car le Contrat Emploi Solidarité est une aide pour une (ré)insertion professionnelle devant favoriser une formation ou un perfectionnement professionnel pour des personnes en grande difficulté; chômeurs de longue durée, Rmistes, femmes seules, jeunes en difficulté sérieuse, travailleurs handicapés,...

Ils sont payés sur un fonds de solidarité de l'État, après une convention signée avec le Préfet du département et l'établissement concerné. Cette aide financière est payée par l'État. Les CES ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de l'établissement qui les utilise.

L'exonération de cotisations sociales dont jouissent les employeurs de CES, est en fait un transfert. Ce sont les autres salariés qui financent la protection sociale des CES, c'est le partage du travail !

Salaires et droits (?) de "l'emploi-jeune"

Le plan gouvernemental prévoit d'embaucher 300 000 jeunes de moins de 26 ans sur ce type d'emploi, financés à 80% par l'État, rémunérés au moins au SMIC. Les contrats sont conclus pour 5 ans, mais renouvelables tous les ans !

Ces emplois dont le financement est en réalité à 100% public sont, à l'exception des adjoints de sécurité de la Police nationale de droit privé ! Le gouvernement contourne la jurisprudence qui stipule que tous les personnels employés par des services publics administratifs sont des contractuels de droit public.

Si le contrat est conclu pour 60 mois, celui-ci peut être rompu au terme de chaque période annuelle par l'employeur s'il justifie "d'une cause réelle et sérieuse", ceci sans indemnité. Jusqu'à ce jour le cadre juridique du contrat à durée déterminée était très clair : sa durée ne pouvait dépasser 24 mois et l'employeur qui rompait le contrat avant terme devait verser au salarié des dommages et intérêts au moins égaux aux numérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Il s'agit là d'une atteinte caractérisée au droit du travail !

Ces jeunes à Bac ou Bac+2, voire au delà, seront payés au Smic, sans obligation pour les employeurs de les rémunérer au dessus. Cinq années durant un salarié sera payé au même tarif sans que jamais on admette ni sa qualification à l'embauche ni celle acquise "sur le tas" !

De plus, le gouvernement n'a pas prévu l'intégration de ces travailleurs dans les conventions collectives existantes ni leur titularisation...

Le "salaire" du Thésard

Les bénéficiaires de l'allocation du Ministère touchent 9 000 F bruts par mois, cotisations sociales à déduire. Il faut rappeler qu'un nombre très important de thésards ne touchent aucune rémunération pour le travail qu'ils effectuent ! Beaucoup n'ont pas de couverture sociale et ne bénéficient pas des droits minima (suivi médical, hygiène et sécurité, accès aux activités sociales, aux restaurants des personnels).

Le salaire de l'emploi privé

Cela concerne les travailleurs des entreprises sous-traitantes et ceux embauchés sur contrats de droit privé payés sur ressources extérieures.

Entreprises sous-traitantes : les salaires sont payés par l'entreprise, mais sont dépendants du montant du marché passé avec l'administration. Le nombre d'emplois et la masse salariale, doivent être précisés dans les devis des entreprises dans l'appel d'offre du marché public.

Les salaires appliqués doivent correspondre à la grille de salaires de la Convention Collective à laquelle est rattachée l'entreprise. Faute de convention, c'est le Code du Travail qui prime et la grille de la métallurgie sert de référence, car elle couvre tous les corps de métiers.

Avec la Loi sur l'innovation et la création d'entreprises ou groupements d'intérêt public impliquant les organismes de recherche et avec le développement de services de prestations privés sur les campus, le risque est grand de voir se développer les emplois privés.

Nous devons intervenir pour faire respecter les droits de ces travailleurs, veiller à leurs conditions de travail et de salaires avec l'objectif de garantir un emploi stable ou de titulaire selon les cas.

**En général, dans presque tous les types
d'emplois précaires, ne sont pas pris en considération :**

- Les diplômés et l'expérience professionnelle,
- Une intégration dans une catégorie correspondant à la qualification exercée,
- L'ancienneté acquise dans le privé ou le public,
- L'avancement en cours de carrière,
- Une garantie de défense dans des instances élues.
- Les mêmes droits que les titulaires pour la formation professionnelle,
- Des droits équivalents en matière de retraite ,
- L'égalité pour les congés et les horaires,
- Le droit à la restauration et aux œuvres sociales

**Pour l'essentiel ces emplois remplacent des postes supprimés
ou répondent à des besoins nouveaux.
Ils devraient être occupés par des fonctionnaires.**

**L'exemple de l'utilisation programmée et massive des CES est
de ce point de vue très parlant.**

Tous Métiers	Niveaux des fonctions						Total	Dont fonctions à caractère permanent
	IR	IE/AAR	AI	T/SAR	AJT/AJA	AGT/AGA		
Nombre	10	31	44	186	329	178	778	103*

* Statistique partielle portant sur 158 CES seulement.

Source DRH (Statistiques 31 déc. 1996)

Ces chiffres sont à comparer avec les suppressions de postes d'ITA dans les années 1995-1997 (827 au total) et plus particulièrement avec les suppressions dans les petites catégories : plus de 200 pour les seuls AGT.

Quelques exemples de l'utilisation des précaires et leurs "salaires à comparer à ceux des fonctionnaires à qualification et ancienneté égale

1) Des vacataires depuis 9, 10 ans, occupant des fonctions de Secrétaires à 6 800 F brut !

Ex : Madame x, Ingénieur de recherche, travaillant en géologie comme vacataire à mi-temps depuis 9 ans.

2) Des CES, sur des fonctions de Technicien, d'Administratif voire d'Ingénieur, depuis 3 ans, à 3400 F bruts !

Ex : Monsieur N, Brevet en dessin industriel, 30 ans d'expérience, CES payé 3 400 F brut par mois pour un mi-temps.

3) Des CDD, Chercheurs, post doc de 9 000 à 12 000 F bruts, depuis 9 ans !

Ex : Monsieur Y, chercheur de niveau CR1 depuis 7 ans CDD à 12 000 F bruts par mois, prime de recherche et congés compris.

4) Des emplois privés CDD, CDI, depuis 5, 10 ans payés à 6 800 F bruts,

Ex : Madame Z, travaillant dans les laboratoires à Orsay, nettoyage, depuis plus de 10 ans, à temps partiel, 3 400 F Brut par mois.

Le CNRS est attaqué en justice par le SNTRS et l'UGGF, car il détourne la Loi sur l'exclusion, en particulier sur les CES et n'applique pas le Statut de la Fonction Publique

Sur les CES

- La Loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 (modifiée en 1990, 1992 et dernièrement avec la Loi N° 98-657 du 29 juillet 1998), s'adresse aux chômeurs de longue durée de plus de 3ans, aux chômeurs âgés de plus de 50 ans, aux bénéficiaires du RMI, aux handicapés, aux femmes isolées ou veuves, aux jeunes de 18 à 25 ans en situation difficile professionnelle et socialement.

- C'est une loi essentiellement pour le retour à l'emploi, par une insertion professionnelle et de formation pour les plus défavorisés (article L. 322-4-2 et L. 322-4-7).
et du fait que :

- les CES ne sont pas reconnus dans les effectifs des fonctionnaires et des non-titulaires de l'établissement public qu'est le CNRS (Article L. 322-4-5 et L. 322-4-12),

- Qu'ils n'ont droit qu'à un mi-temps, d'une durée de 24 mois et de 36 mois exceptionnellement, renouvelé tous les six mois au minimum,

- Qu'ils n'ont droit qu'à un 1/2 SMIC (3 440 F bruts) pris en charge, avec les formations professionnelles, essentiellement par l'Etat et non par les établissements publics (Article L. 322-4-10),

- Que l'Article L. 322-4-8 du Code du Travail stipule : " Les CES sont des contrats de travail de droit privé à durée déterminée, à temps partiel conclus en application des articles L. 122-2 et L. 212-4-2 ".

- Que la juridiction prud'homale est compétente pour statuer sur l'exécution des contrats emploi-solidarité (article L. 511-1)

- Que les CES votent pour les élections du Conseil de Prud'hommes, qui a pour rôle de défendre les droits des salariés concernés.

Le CNRS, détourne la loi du 19 décembre 1989 et le Code du Travail.

- En embauchant en CES 678 personnes qualifiées (Bac, Bac + 2... à Bac + 7), pour une durée variant de deux à 3 ans et payées 3 440 F bruts par mois, (voir ci-après les documents officiels du CNRS).
- En favorisant le remplacement des emplois supprimés de titulaires et les besoins nouveaux par des CES (800 suppressions en 4 ans, cf. document officiel) . En contradiction avec l'article L. 322-4-4 du Code du Travail qui stipule "que les contrats ne peuvent être conclus par des établissements ayant procédé à un licenciement économique dans l'année précédente ".
- En refusant d'appliquer la Loi du 19 décembre 1989 permettant de transformer les CES en Contrat-Emploi-Consolidé (CEC) ou en Contrat-Initiative-Emploi (CIE).
- En ne tenant pas compte, pour les CES qui ont 3 ans d'ancienneté, de l'article L. 122-1 alinéa 1 du Code du Travail qui précise que "le contrat de travail à durée déterminé ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise".
- En embauchant des CES pour satisfaire des besoins permanents correspondants aux fonctions et aux métiers de la recherche, le CNRS n'a pas tenu compte de l'article L. 322-4-7, qui dit que les CES ne peuvent être utilisés "en application de conventions conclues avec l'État pour le développement d'activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits ".
- En refusant aussi d'appliquer la Loi n° 92-722 du 29 juillet 1992, sur le Contrat-Emploi-Consolidé (CEC), visant à favoriser l'embauche définitive en CDD ou en CDI, de certains titulaires de CES, employés sur des besoins permanents de l'établissement, il est en parfaite contradiction avec la Loi sur la réinsertion des chômeurs en difficulté sociale et avec l'article L. 322-4-8-1 du Code du Travail.

Sur les contractuels CDD,

La encore, le CNRS n'applique pas le droit de la Fonction Publique pour satisfaire les besoins permanents qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

- La Loi du 13 juillet 1983 et son article 3 stipule : "les emplois civils permanents de l'Etat sont occupés par des fonctionnaires".
- La Loi du 11 janvier 1984 et ses articles 3,4,6 : "les fonctions qui correspondent à un besoin permanent impliquant un service à temps incomplet sont assurés par des agents contractuels".
- Le Décret 86-83 du 17 janvier 1986 et ses articles 6, 8 : "Les fonctions qui correspondent à un besoin permanent impliquant un service à temps incomplet [le contrat]peut être conclu pour une durée indéterminée".
- Décret N° 98-158 du 11 mars 1998 qu'est ce qui dit ce décret ?

Les emplois de droit privé et la jurisprudence "BERKANI"

"Les agents sur emploi de droit privé, non statutaire, mais travaillant pour le compte d'un service public administratif sont des agents publics à condition que ce service soit géré par une personne publique".

Peuvent être concernés dans un premier temps, les CDD et CDI du CAES et du CESFO, ...

Construire un mouvement revendicatif des précaires ? Quelle démarche syndicale en direction des précaires et des fonctionnaires ?

Face à cette situation, quelle démarche pour mobiliser les précaires et les fonctionnaires sur la bataille pour l'emploi stable et de titulaire ?

Avancer avec les gens,

Ces salariés n'ont pas choisi ce type d'emploi, on les a contraints à cette précarité ! Pour beaucoup, en particulier les jeunes, la précarité est considérée comme une logique de la société.

Il nous faut prendre en considération aussi que ces salariés, malgré la menace perpétuelle du chômage, résistent, s'accrochent, luttent pour éviter la coupure avec l'entreprise et les salariés, pour éviter l'exclusion et la misère.

Notre objectif est que les précaires se mobilisent avec les fonctionnaires pour obtenir des emplois stables. Cela implique que les revendications soient leurs revendications, donc décidées par eux.

Le SNTRS-CGT, outil syndical pour les précaires et pour les fonctionnaires du CNRS.

Le but est d'abord d'aider les précaires à ne pas se sentir seul, à ne pas être isolés avec leur angoisse du chômage. Nous devons leur offrir notre aide dans leurs démarches administratives, pour le respect de de leurs droits. Sont donc nécessaires des réunions et des permanences régulières correspondant aux horaires de travail des précaires à temps partiel.

C'est à partir du laboratoire ou du service que les précaires sont confrontés avec la qualité du travail demandé, les conditions de travail, les rapports avec les fonctionnaires...

Quelques revendications à mettre en débat avec les personnels

a) L'emploi, la qualification, la classification, le salaire :

Quelques rappels fondamentaux applicables dans le privé comme dans le public:

- A travail égal, salaire égal,
- Un diplôme doit correspondre à une qualification, à une classification sur une grille et à une rémunération .

Pour nous la référence est la grille de la Fonction Publique ainsi que les Conventions Collectives et le Code du Travail pour les emplois de droit privé.

b) La formation, l'expérience professionnelle :

Tout salarié a droit à une formation professionnelle pendant les heures de travail, payées, comme précisé dans le statut de la Fonction Publique et le Code du Travail. C'est une obligation de l'employeur, qu'il ne peut refuser indéfiniment !

c) La réponse aux besoins en emploi :

Faire l'état des besoins permanents dans chaque laboratoire et service, occupé ou non par un précaire. Interpeller les élus du Conseil de laboratoire ou de l'Institut pour officialiser le besoin et formuler la demande de création des emplois de titulaires auprès de l'Administration. Mobiliser les personnels fonctionnaires et précaires en direction de l'Administration.

Ce sont là les conditions élémentaires pour la lutte pour l'emploi stable et de titulaire.

d) le rôle des services généraux et des services communs :

Ne pas négliger le rôle fondamental des services techniques qui sont à la base du fonctionnement au jour le jour de la recherche. Il représentent une richesse et un savoir technique du fait de la multitude de métiers et de branches professionnelles concernés. C'est un apport pour les évolutions et la création de nouvelles techniques pour les expériences et la formation professionnelle.

Nous devons faire, dans chaque laboratoire, des propositions chiffrées sur le coût en rapport avec le coût de la sous-traitance, sur la qualité du travail et la compétence, sur la réponse au jour le jour, etc.

e) La réduction du temps de travail:

La réduction du temps de travail à 35 h, 32 h ou en augmentant le nombre de jours de congés, est aussi un des moyens pour obtenir des créations d'emplois pour stabiliser des précaires (voir propositions du SNTRS).

f) Les départs à la retraite anticipée :

La Cessation Progressive d'Activité (CPA), le Congé de Fin d'Activité (CFA), les primes d'incitation au départ à la retraite sont des occasions d'obtenir des embauches sur les postes libérés.

g) Le respect des statuts et des lois

Voir ci-dessous les extraits des lois et des décrets concernant les précaires.

Le SNTRS peut intervenir en déposant des recours pour la non application de la loi ou du statut de la Fonction Publique, mais cela n'est pas suffisant, la mobilisation des personnels est nécessaire.

Le rôle des instances élues

Tous les précaires devraient avoir droit à se défendre, dans des instances paritaires ou pas, comportant des représentants du personnel élus ou désignés par les syndicats.

a) Des CAP.

Les non-titulaires ont droit à des CAP : Décrets Statutaires des contractuels de 1959 (ITA) et 1980 (Chercheurs) ; Décret 86-83 (non-titulaires recrutés depuis 1984) ; Circulaire Fonction Publique du 21 janvier 1986 ; Arrêté du 21 janvier 1960 (modifié en 1977, 1990 et 1995)

b) Le rôle des élus dans les diverses instances (Comité national, Commissions scientifiques, Conseil Scientifique, Conseil d'Administration, Comité Technique Paritaire).

Les élus fonctionnaires, en particulier les élus du SNTRS, devraient pouvoir intervenir pour faire évaluer les emplois précaires (budgétisés et sur ressources propres) dans les laboratoires, demander le maintien ou la création d'un poste pour un précaire existant, faire le point sur les dépenses de sous-traitance, les services de prestations et l'utilisation des emplois de droit privé.

c) Tribunal Administratif (TA)

Malheureusement la loi ne permet pas aux délégués syndicaux de représenter une personne. C'est à la personne elle-même de se défendre, seule ou avec un avocat !

Une procédure engagée au TA risque de prendre 2 à 3 ans. En cas de recours devant le Conseil d'État, la procédure sera rallongée de 1 à 2 ans dans le meilleur des cas.

d) Conseil des Prud'hommes.

Réservé aux salariés de droit privé (CES, CDD, CDI, emplois-jeunes)

Il n'est pas obligatoire d'être assisté d'un avocat, un délégué syndical mandaté par une organisation syndicale (Union Locale par exemple) est suffisant.

Généralement 3 mois à 1 an suffisent pour une décision judiciaire. En cas d'appel d'une des parties il faut compter, 1 à 2 ans en Cour d'Appel et 1 à 2 ans en Cour de Cassation.

e) Les avocats.

La CGT a des avocats "préférés", mais qu'il faut quand même payer (de 3000 F à 5000 F pour un avocat à la cour, de 10 000 F à 15 000 F pour un avocat du Conseil d'Etat) !

f) L'aide et l'action juridique

Il ne faut pas dépasser un salaire de 5 100 F ou 5 400 F par mois, pour avoir droit à une assistance juridique gratuite.