

Dans les EPST, la « lutte contre la précarité » commence par une vague de licenciements !

Comme nous l'annoncions dans [notre précédente info](#) fin mai, les consignes des directions sont dorénavant de refuser les renouvellements de contrat des collègues en CDD qui les amèneraient au-delà de 4 ans, sauf exception décidée en haut lieu. Même au CNRS, [la note adressée aux délégations](#) le 23 mai (abusivement baptisée « mesures conservatoires ») est l'arbre qui cache la forêt des non-renouvellements de contrats. Le but des directions est manifestement de réduire le nombre de CDD potentiellement éligibles au dispositif de titularisation à venir - pourtant déjà bien faible - (cf. conditions au verso). Et de les remplacer par des CDD tout neufs qui eux - là c'est sûr - n'auront aucun droit particulier à faire valoir en matière de titularisation !

Certes on savait que le projet de loi concocté par le gouvernement ne comportait pas les garanties nécessaires pour déboucher sur un véritable plan de titularisation des hors-statuts de la Fonction Publique : sans obligation faite aux employeurs de titulariser et sans leur donner d'emplois supplémentaires pour le faire, il était clair que le dispositif de « déprécarisation » aurait du mal à s'appliquer (et c'est - entre autre - pourquoi Solidaires a refusé de signer le protocole d'accord)... Mais on aurait pu imaginer malgré tout que les directions d'EPST prennent au mot le gouvernement dans sa volonté affichée de « lutter contre la précarité » et demandent les créations d'emplois nécessaires au budget 2012. **Au lieu de cela, c'est à un véritable « dégraissage préventif » que se livrent les directions de nos organismes !** Pour faire pression en vue de la création du « contrat de projet », synonyme de « précarité à vie » ?

Demander aux unités ou services de se séparer d'un collègue en CDD en poste depuis plus de 2 ou 3 ans, alors qu'on a encore besoin de ses compétences, et de recruter un nouveau CDD pour prendre le relais, **cela constitue un licenciement de fait** (même si en apparence c'est un non-renouvellement de contrat).

C'est inacceptable humainement et en plus c'est une perte pour le laboratoire ou le service qui ont formé la personne. Et remplacer un CDD par un autre CDD, est-ce vraiment cela « lutter contre la précarité » ?

Comment nos directions peuvent-elles agir avec autant de cynisme envers les personnels et de lâcheté envers le gouvernement ?

Mobilisons-nous pour empêcher ces licenciements et imposer la seule solution durable pour en finir avec la précarité : un véritable plan de titularisation !

Nous appelons les collègues en CDD à ne pas rester isolés et à se constituer, localement, en « collectifs contre la précarité » avec l'appui des organisations syndicales et des collègues titulaires. Ensemble intervenons dans chaque labo, dans chaque service, dans chaque centre, pour exiger de nos différents niveaux hiérarchiques :

- qu'ils maintiennent dans leur emploi les collègues en CDD jusqu'à la titularisation
- qu'ils demandent en priorité les créations d'emplois de titulaires correspondant aux besoins permanents assurés par des CDD (à commencer par les plus anciens)

Des demandes en ce sens ont déjà été portées au niveau du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche par les organisations syndicales et associatives de l'ESR et seront réitérées auprès du nouveau ministre. Mais elles n'auront de poids que si les personnels se mobilisent dans les laboratoires et les services !

Et il faudra aussi **interpeller avec force les parlementaires** dans toutes les circonscriptions pour que le projet de loi dit de « déprécarisation » en soit vraiment un, et que le budget 2012 donne les moyens en postes de l'appliquer. Parce que pour l'instant...

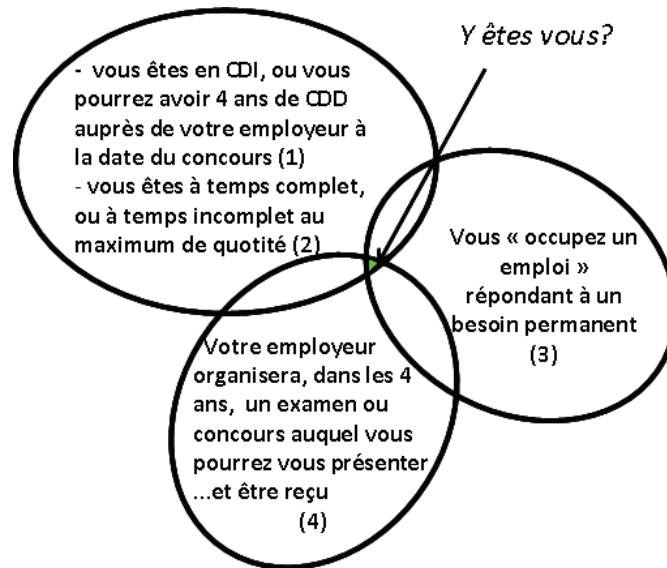
***Le projet de loi BAROIN-TRON,
C'est pas le pied !***



« Déprécarisation » : l'art de faire semblant...

(principales conditions à remplir, actualisées au vu du projet de loi du 17 mai 2011)

CDD



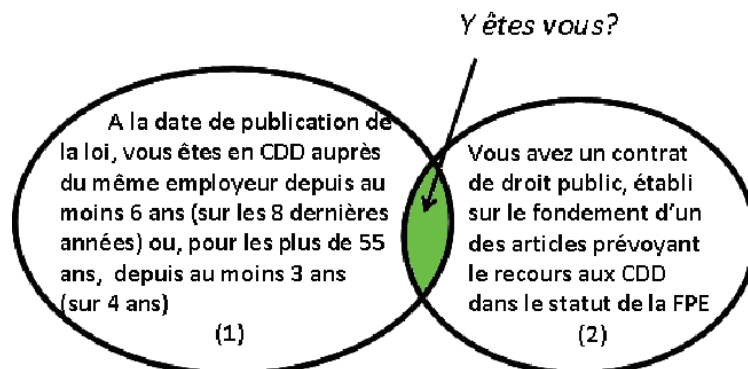
(1) 4 ans sur une période de 6 ans, dont 2 ans effectués avant le 31/03/2011, même si vous n'êtes plus en fonction à la date du concours (ou si votre contrat cesse entre le 01/01/2011 et le 31/03/2011)

(2) quotité maximum : 70 % dans la FPE (Fonction Publique d'Etat)

(3) sont exclus les « contrats aidés » mais aussi les CDD (faussement) recrutés sur des « besoins temporaires » (art 6-2 de la loi du 11/01/1984) ou en remplacement d'un titulaire absent (art 3 dernier alinéa) ; mais tous les CDD recrutés sur « besoins permanents » (art 4) sont-ils éligibles ? la FP n'a jamais répondu à nos questions sur l'interprétation à donner à cette formulation (différente de celle pour le CDI) ; au-delà des contractuels sur « crédits limitatifs » (payés sur la subvention de l'Etat) est-ce que seraient concernés aussi les CDD recrutés sur « ressources propres » (conventions de recherche...) ? ; à suivre...

(4) sachant que les employeurs n'ont ni moyens supplémentaires (en postes) ni obligation pour organiser un tel examen ou concours... Tout dépendra du nombre de postes de titulaires vacants et des priorités de l'employeur...

CDI



(1) il était déjà inscrit dans la législation actuelle qu'un CDD ne pouvait être prolongé au-delà de 6 ans sans être transformé en CDI : les employeurs se sont en général débarrassés des CDD avant cette limite fatidique (quelques-uns d'entre eux ayant pu être recrutés sur un emploi de titulaire ouvert au concours)... Personne ne peut donc aujourd'hui (sauf à être employé illégalement en CDD !) satisfaire cette condition... Les seuls concernés sont ceux qui pourraient faire valoir des interruptions de contrats (non prises en compte jusqu'ici) leur permettant de comptabiliser 6 ans sur 8 ans ou bien les CDD âgés de plus de 55 ans qui cumulent 3 ans sur les 4 dernières années (c'est le seul élément nouveau)... Mais il faut toujours que les contrats aient été passés avec le même employeur.

(2) il s'agit des articles 4, 6, ou 3 (dernier alinéa) de la loi du 11/01/1984 (statut de la FPE) : voir ce qui figure sur votre contrat. Le champ est plus large que pour la titularisation : sont toujours exclus les contrats de droit privé (contrats aidés...) mais sont pris en compte les CDD recrutés sur « besoins temporaires » (art 6) ; il n'y a plus de notion d'« occuper un emploi » et donc de discrimination éventuelle en fonction de l'origine des financements (« crédits limitatifs » ou « ressources propres »), mais le problème reste entier de disposer d'un emploi permanent (donc d'un emploi de titulaire vacant) pour pérenniser le poste...

Très peu de CDD seront « CDI-sés » au moment de la publication de la loi et donc titularisables à ce titre (cf. ci-dessus) ; le CDI est prévu pour se généraliser plus tard, en lieu et place du recrutement de titulaires...