

SNTRS



informations

Bulletin de liaison du Syndicat
National des Travailleurs de la
Recherche Scientifique C.G.T.

édité par nos soins

25, RUE DES CHEVREUSE 91400 ORSAY. Tél. 69.07.60.13

C.P. N° 50099 - Directeur de la Publication : Jean OMNES

Supplément au N° 27 . I

JEUDI 22 OCTOBRE 1992

2,00 FRs

SPECIAL INSERM

A TOUS LES ADHERENTS

AUX SECRETAIRES REGIONAUX ET
AUX MEMBRES DE LA C.E. CNRS

SOMMAIRE

Page 2	COMPTE RENDU DE L'ENTREVUE DIRECTION INSERM/SYNDICATS du 23/09/92 sur les C.S.C.R.I. de l'Ile-de-France Information sur les I.F.R.
Page 3	COMPTE RENDU DU CTPC du 13/10/92 MESURES DURAFOUR
Page 4	Propositions catégories A et B
Page 5	Proposition INSERM -Octobre 92-
Page 6	... A propos des mesures Durafour
Page 6	DOSSIER Contrats Emploi-Solidarité
Pages 7-8	Quelques commentaires sur la circulaire N°92-185 du 25/6/92 (BO N°27 du 2/7/92)
Pages 9-10	Partage du travail, partage du chômage, à quand le partage des fortunes ? Tract à diffuser

COMPTE RENDU DE L'ENTREVIEW DIRECTION DE L'INSERM/SYNDICATS DU 23 SEPTEMBRE 1992 SUR LES C.S.C.R.I. DE L'ILE-DE-FRANCE

Information sur les I.F.R.

La direction générale ne souhaitant pas modifier les textes en cette période, la prochaine élection de l'ensemble des CSCRI (début du processus électoral le 15 février 1993) se fera avec 8 CSCRI (1 par ADR) pour l'Ile-de-France.

Notre position étant : 8 CSCRI c'est trop, 1 seul CSCRI ça ne marche pas, 4 CSCRI seraient une taille raisonnable où il serait encore possible de bien suivre les diverses politiques et problèmes de site. En tout état de cause en Ile-de-France, un CSCRI de coordination est nécessaire afin d'assurer les contacts avec le Conseil régional.

La direction générale a paru convaincue de mettre sur pied ce CSCRI de coordination. Elle a déclaré ne pas vouloir réduire le nombre d'ADR en région parisienne (comme le bruit en courait). Elle reste attachée à ce que les ADR restent près des unités (15 à 20 unités). La discussion a rapidement tourné sur les Instituts Fédératifs de Site qui sont devenus maintenant des IFR, Instituts Fédératifs de Recherche.

Selon la direction, un IFR doit correspondre à "un projet stratégique de recherche". L'appel d'offre ne comprendra pas de barrières quantitatives mais qualitatives. Pour Cochin, par exemple, la direction estime que 2 ou 3 IFR sont possibles. Les projets seront vus en juin, par le Conseil Scientifique, mis en place fin 93 et démarreront en 94. **Les dotations seront faites** en fonction du nombre d'IFR et des moyens disponibles. Un IFR devra comporter : 1 Directeur ou un Conseil de direction - 1 Conseil de gestion - 1 Conseil stratégique extérieur. Il n'est pas question que le CSCRI soit ce conseil stratégique. Il doit être le "regard" de l'INSERM sur l'IFR.

Nous avons abordé le problème des relations interorganisme, en prenant l'exemple de Villejuif où le CNRS est plus que réticent, et même l'AP semble ignorer ce qui se passe à l'INSERM.

Le directeur a reconnu qu'il y a des difficultés. Mais il affirme qu'avec l'AP les choses avancent. Une rencontre entre les deux organismes s'est tenue récemment. Pour les IFR, les projets doivent partir du terrain, sur des axes stratégiques communs, dans le respect de la spécificité des hôpitaux ; un dossier complémentaire adressé à l'AP ou un groupe de travail examinera les projets.

A l'INSERM, les projets seront vus côté INSERM d'abord puis l'Institut s'assurera de l'accord des partenaires (AP-CNRS-Université).

- Par ailleurs, des conventions ont déjà été signées avec les Universités à Cochin, Toulouse, Grenoble.

- A une question du SGEN sur l'éventualité de l'accroissement de la taille des ADR de l'Ile-de-France, la direction a affirmé que des petites modifications seraient faites, mais qu'elle était attachée à ce que les ADR restent près des unités (15 à 25 unités par ADR).

Le processus électoral des CSCRI débutera le 15 février 93 avec dépôt des candidatures auprès des ADR concernées le 22 mars. Ce qui devrait permettre aux camarades des diverses régions de commencer à réfléchir sur la constitution de la liste de candidats SNTRS-CGT.

—————

COMPTE RENDU DU CTPC du 13 octobre 1992

Le CTPC avait pour ordre du jour l'examen de la nouvelle instruction Hygiène et Sécurité.

Dans ce nouveau CTPC, il est à noter que la représentation de l'administration est à sa très grande majorité des chefs de service du Siège de l'INSERM à part un directeur d'unités et un ADR. Le précédent avait une composition plus diversifiée...

La nouvelle instruction, qui sera diffusée largement dans les unités et dont les grandes lignes seront reprises dans un INSERM Actualité, reprend en très grande partie l'ancienne avec des améliorations de fonctionnement discutées en CCHS (Comité Central d'Hygiène et Sécurité) et fait référence à la nouvelle organisation du département des personnels.

Le débat sur la déconcentration administrative de l'INSERM n'a pas encore eu lieu (le rapport Boyer est en discussion avec les ADR). Nous avons donc protesté sur le fait que la décision de l'administration, concernant le rattachement administratif des Ingénieurs d'Hygiène et Sécurité ainsi que pour d'autres fonctions (Formation Permanente...) aux ADR, ait été prise en amont d'un débat global sur le rôle à jouer par ceux-ci. La direction a choisi l'orientation d'un seul représentant INSERM régional : l'ADR, en lui augmentant ses pouvoirs. Par contre la définition de la politique Hygiène et Sécurité, ou d'autres secteurs, reste au niveau national.

Nous avons aussi beaucoup discuté du rôle et de la place des correspondants Hygiène et Sécurité dans les formations. Nous avons insisté sur le rôle de relais entre l'administration et les agents et réciproquement, et la réelle reconnaissance de leur fonction et qu'il serait bon, vu la difficulté de la tâche, qu'il y ait une certaine rotation dans les responsabilités. La direction a répondu qu'elle était d'accord et le mentionnera dans la lettre d'envoi aux unités.

La formation de ces correspondants, qui certes est nécessaire, ne doit pas être utilisée pour les transformer en spécialistes et masquer les insuffisances des postes Ingénieurs Sécurité.

Comme toujours sur ce sujet, les textes sont bien faits mais la réalité est différente. Par exemple, des problèmes graves de sécurité (ventilation, dangers électriques) bien connus du bureau Hygiène et Sécurité n'ont pu être encore réglés ; la réfection des bâtiments se fait avec un ordre de priorité dû aux limites budgétaires, avec un délai allant jusqu'à plusieurs années.

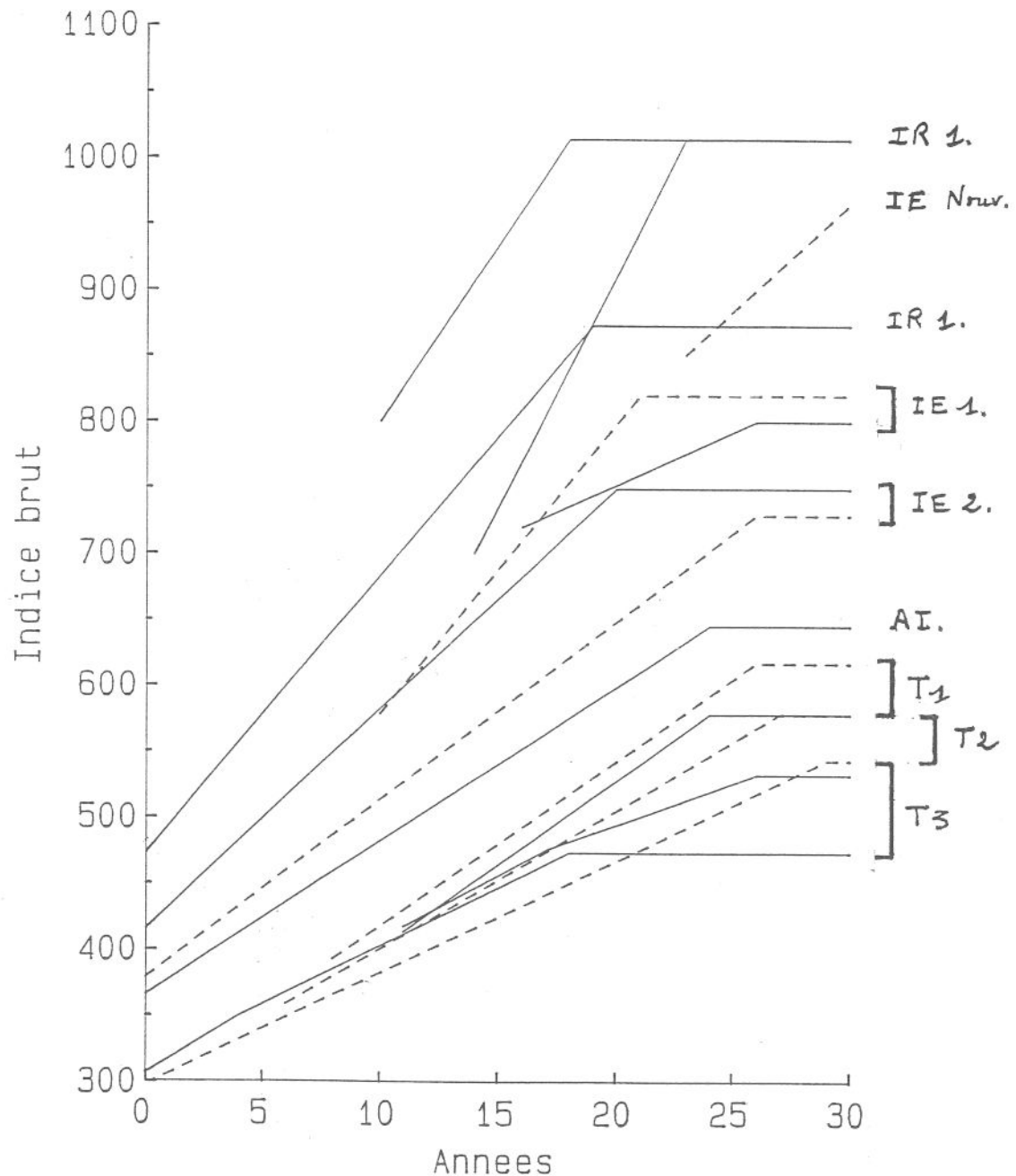
Dans ce secteur d'activité, les ADR ont procédé au renouvellement des CLHS. Nous savons les difficultés qu'ont eu certaines régions à proposer des gens, cependant il est toujours possible de proposer des gens proches de nous qui seraient d'accord pour travailler en rotation avec la section.

Il serait utile pour le syndicat de connaître la composition des nouveaux CLHS dès qu'ils sont en place. Communiquez-les nous. Merci.



MESURES DURAFOUR

Propositions catégories A et B



—— Situation actuelle
 ---- Proposition DURAFOUR

PROPOSITION INSERM -OCTOBRE1992-

IR H	4	NEA 801/1015	8	
IR 1	5	701/1015	12	23
IR 2	11	473/874	19	

PROTOCOLE DURAFOUR "A" et "B"

SITUATION ACTUELLE					SITUATION NOUVELLE				
Corps et grades	Nombre d'échelons	Indices bruts extrêmes	Durée de carrière		Corps et grades	Nombre d'échelons	Indices bruts extrêmes	Durée de carrière	
			Echelon	Cumul				Echelon	Cumul
IE 1	4	721/801	10 a	26 a	I. Div 1re cl	4	852/966	7 a	30 a
IE 2	13	416/750	20 a		I. Div 2e cl	5	579/821	11 a	21 a
					Ingén des travx	10	379/730	26 a	
CAR 1	6	616/841	10 a	17 a	AP 1re cl	3	864/966	6 a	26 a
CAR 2	7	457/721	11a		AP 2e cl	7	504/821	13 a	18 a
					Alt Adm Centr	12	379/780	27 a 6 m	
AARP	5	593/801	13 a	23 a	AP 1re cl	3	864/966	6 a	26 a
AAR 1	5	597/780	11 a 6 m	27 a 6 m	AP 2e cl *	7	504/821	13 a	18 a
AAR 2	8	379/579	13 a		Alt Adm Centr	12	379/780	27 a 6 m	
SAR 1	7	384/579	15 a	24 a	3e grade	7	425/612	17 a	26 a
SAR 2	6	418/533	13 a	26 a	2e grade	8	384/579	18 a	29 a
SAR 3	11	298/474	18 a		1er grade	13	298/544	29 a	
T 1	7	384/579	15 a	24 a	3e grade	8	393/612	18 a	26 a
T 2	6	418/533	13 a	26 a	2e grade	8	359/579	21 a	27 a
T 3	11	306/474	18 a		1er grade	13	298/544	29 a	
AI	14	368/646		24 a.					

... A PROPOS DES MESURES DURAFOUR

Le texte d'application des mesures Durafour, Catégorie C, est malheureusement sorti malgré des avis négatifs des CTPC. L'application du texte est rétroactive et la direction attend des instructions du MRE pour les mettre en place vu la complexité de la tâche.

Avec les élus des CAP, nous suivrons attentivement le dossier et nous publierons les informations au fur et à mesure.

Lors d'une réunion Syndicats/Direction, il nous a été communiqué un dossier préparant l'application de cet accord pour les catégories A et B. Ce ne sont que des projections des corps INSERM vis-à-vis des corps Fonction Publique et vous trouverez (ci-avant, PAGE 4) un tableau avec les indices actuels et les propositions envisagées. Ce sont des indices bruts. Le schéma représente les déroulements de carrière actuels en trait plein, les propositions en pointillé, concernant les techniciens et ingénieurs. Bien qu'il ne soit pas tout à fait précis, du fait d'une durée d'échelon variable, il est tout à fait parlant, montrant une dévalorisation des débuts de carrière et si une augmentation de fin de carrière existe les classes sont toujours contingentées à 25 %, voire 15% du corps.

Aucune proposition n'est faite pour les corps atypiques des AI, et aucune précision pour le devenir des IR. Comme on peut le voir, il y a beaucoup de danger dans ces propositions et comme pour l'ensemble de cet accord, il nous faut agir pour le rejet de ces mesures.

DOSSIER C.E.S.

Une première "vague" de 150 Contrats Emploi-Solidarité (C.E.S.) vont être répartis dans les unités et services de l'INSERM.

Qu'est-ce qu'un C.E.S. ?

Comment ces mesures sont-elles appliquées au CNRS ?

Nous livrons à votre réflexion des commentaires sur la circulaire d'application dans les établissements de l'enseignement secondaire et supérieur parus dans le bulletin FERCSup-CGT ainsi que le tract du SNTRS-CGT CNRS

Soyons attentifs à la façon dont ces mesures vont être appliquées à l'INSERM. D'ores et déjà, nous savons que les responsables de Formation Permanente ont été bombardés tuteurs généraux, à charge pour eux de trouver des tuteurs "rapprochés" dans les unités ou services. De plus, les formations qui leur seront éventuellement dispensées par l'INSERM seront financées sur le budget formation permanente du personnel.

Quelques commentaires sur la circulaire n° 92-185 du 25/6/92 (BO n°27 du 2/7/92)

"Lutte contre le chômage de longue durée"!!!!...

Porte sur développement des Contrats Emploi-Solidarité (CES) à l'intention des chômeurs de longue durée (CLD) dans les Etablissements du second degré, les Universités, les Etablissements sous tutelle et les Associations.

Le recrutement de Chômeurs Longue Durée sur des emplois de vacataires est autorisé pour les services de l'Etat - (Administration centrale et Services Académiques (voir circulaire n° 92-187 du 25/6/92 et note de service du 1/6/92 (BO 27 du 2/7/92)).

L'objectif du Ministère (Education Nationale et Culture) est d'atteindre l'effectif de 60.000 CES au 30/12/92 (sur 900.000 chômeurs de longue durée dont 100.000 jeunes de moins de 25 ans).

Les priorités d'accès aux CES :

- les chômeurs de longue durée (CLD)
- les travailleurs handicapés
- les ressortissants du RMI

pour ces 3 catégories et dans les Etablissements du second degré (uniquement) dans le cadre du nouveau régime, les personnes "bénéficieront" d'une prise en charge globale de la contribution de l'employeur. (Voir annexe technique circulaire 92.185 un nouveau décret est en préparation : nouveau régime des CES).

L'accueil :

tâches relatives à l'amélioration de vie et de travail des Etablissements facilitant la réinsertion des CES dans le processus de travail (les personnels participeront à l'action et l'aide à la réinsertion / tutorat)

La formation :

les possibilités offertes dans l'Etablissement d'accueil seront utilisées :

- insertion dans une Formation initiale,
- action de Formation continue des personnels
- admission en surnombre dans actions de Formation d'adultes ou des dispositifs d'insertion des jeunes.

Coût du Contrats Emploi-Solidarité (voir indications et précisions de l'annexe)

(le coût est nul pour les Etablissements du second degré à l'exception de la visite d'embauche pour les CES recrutés ou renouvelés en application du décret antérieur n° 90-105 du 30/1/90 ancien régime).

Les Etablissements publics d'enseignement doivent adhérer au régime particulier "CES Assurance Chômage".

Dans le cadre de la vie de l'Etablissement (et notamment le Conseil d'administration) il conviendra de mettre en relief la qualité de nos revendications au regard de l'accueil des CES :

- intégrer leurs besoins, leurs revendications particulières,
- leurs conditions de travail, leur formation éventuelle,
- mettre en parallèle les emplois stables qu'il est nécessaire de créer, les qualifications professionnelles qu'il faut développer, les conditions de travail à améliorer...

* L'accueil des C.E.S. sera, dans certains cas, soumis à des dispositions particulières dans l'Etablissement (tutorat, intégration dans une équipe, admission en surnombre en Formation initiale ou en Formation continue...) ; c'est dire que les personnels vont être sollicités pour répondre à la décision sans y être nécessairement préparés avec le risque d'une nouvelle aggravation de la situation actuelle.

Pour autant, notre démarche doit être positive vis à vis des C.E.S. Il faut donc déployer une activité encore plus revendicative, plus audacieuse pour l'emploi, les conditions de travail, les qualifications des personnels ; nos revendications générales et catégorielles doivent davantage s'articuler entre elles, dans un mouvement de convergence pour le développement du service public et la qualité de ses missions.

C'est en coresponsabilité - d'abord avec chacune des organisations de la CGT présentes sur l'Etablissement (ou le site) qu'il nous faut intégrer les revendications de tous dans une démarche volontairement conquérante prouvant que d'autres choix économiques et sociaux pourraient être réalisés.



Lutte contre le chômage de longue durée. Développement des contrats Emploi-Solidarité

MDN : MECU920257C
RLR : 615 9

Circulaire n° 92-185 du 25 juin 1992

(Éducation nationale et Culture : bureaux DPOU 9 et DCC 7)

Texte adressé aux recteurs, chanceliers des universités aux présidents et directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, aux inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation nationale, aux chefs d'établissement du second degré, aux présidents et directeurs des établissements sous tutelle (pour attribution) et aux préfets (copie pour information).

La lutte contre le chômage de longue durée et l'exclusion sociale constituent une priorité de l'action gouvernementale. Le ministre de l'Éducation nationale et de la Culture participe pleinement à l'effort de solidarité nationale en mettant en œuvre deux actions complémentaires :

- Le développement des contrats emploi-solidaire à l'intention des chômeurs de longue durée des établissements du 2^e degré, les universités, les établissements sous tutelle, les associations. C'est fait l'objet de la présente circulaire.
- Le recrutement de chômeurs de longue durée sur des emplois ou vacataires. Pour les services de l'État (administration centrale - services académiques) non autorisés à conclure des contrats emploi-solidaire. Les modalités de mise en œuvre sont précisées dans la circulaire n° 92-187 du 25 juin 1992 publiée dans ce même *Bulletin officiel*.

*

Le développement des contrats emploi-solidaire requiert un effort important tant qualitatif que quantitatif.

— L'objectif des personnes salariées sous contrat emploi-solidaire devra atteindre 60 000 au 30 octobre 1992. L'Éducation nationale, qui a facilité la réalisation d'un grand nombre de jeunes sous contrat emploi-solidaire, procède à une expérience sélective dans ce domaine. C'est pourquoi une amplification de l'effort dans cette nouvelle phase de lutte contre le chômage. Les recrutements supplémentaires sous cette forme de contrat concernent les établissements d'enseignement secondaire, les établissements d'enseignement supérieur, les établissements sous tutelle : les associations recevant des subventions de l'État seront également sollicitées.

- Les contrats emploi-solidaire s'adresseront en priorité aux chômeurs de longue durée, pour lesquels l'effort maximum doit être fait. Rappelons qu'ils sont au nombre de 900 000 dont 100 000 de moins de 25 ans.
- L'accueil des bénéficiaires de contrats emploi-solidaire dans les établissements et le suivi de leurs activités devra être fait dans les meilleures conditions et avec toute l'attention nécessaire.

Des tâches relatives à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les établissements pour seront confiées dans le but de faciliter leur réinsertion dans le processus du travail.

La plus grande marge d'initiative est laissée aux organes de décision de l'établissement pour définir ces tâches en fonction des structures locales, des projets d'établissement et compte tenu des problèmes particuliers rencontrés.

Dans cette œuvre de solidarité nationale, les personnels de l'établissement participeront à l'action d'aide à la réinsertion des bénéficiaires. Un tutorat sera désigné pour un ou plusieurs titulaires de contrat.

- La formation fera l'objet d'une attention particulière dans les conditions qui seront fixées par le ministère chargé du Travail. En outre, les possibilités offertes dans les établissements de l'Éducation nationale seront utilisées : insertion dans une formation initiale ou, le cas échéant, dans une action de formation continue des personnels, admission en surnombre dans une action de formation continue des adultes ou une action de dispositif d'insertion de jeunes.

Une annexe technique développe les points particuliers de la mise en œuvre de cette nouvelle campagne de recrutement de salariés sous le régime du contrat emploi-solidaire. À cet égard, il convient de préciser qu'un décret modifiant le régime des contrats emploi-solidaire est en préparation. Dans le nouveau texte, seuls les chômeurs de longue durée, les travailleurs handicapés et les ressortissants du RMI bénéficieront d'une prise en charge globale de la contribution de l'employeur et ceci uniquement dans les établissements du 2^e degré. Jusqu'à l'intervention du décret, la signature des contrats s'effectuera selon l'ancienne réglementation.

L'Éducation nationale s'est engagée à apporter un concours particulièrement actif à la lutte contre le chômage de longue durée. C'est pourquoi, je vous demande de prendre toutes les dispositions nécessaires pour que vous puissiez, à l'avenir, dès la rentrée 1992, les objectifs fixés pour votre académie (cf. tableau du 11 juin).

Pour cela, il est indispensable que dans chaque département des contacts soient pris dès à présent avec la cellule d'animation « placée auprès du préfet, avec

l'ANPE et la direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur du Cabinet,
D. LEFEBVRE

ANNEXE TECHNIQUE

I. Organisation au plan local

La mise en œuvre du programme de lutte contre l'exclusion et le chômage de longue durée est engagée dans le cadre d'une mobilisation de l'ensemble du service public de l'emploi.

Le préfet du département est chargé d'assurer au plan local la coordination et la bonne marche du dispositif d'accueil et d'orientation des demandeurs d'emploi en chômage de longue durée, et de prospecter et recruter des offres de contrats emploi-solidaire auprès des organismes employeurs sollicités systématiquement.

Pour l'aider dans sa mission, le préfet constitue une cellule d'animation dans laquelle sont représentés les services de l'État concernés et un chargé de mission RMI.

Dans le cadre de cette organisation, l'inspecteur d'académie négociera avec le préfet, la cellule d'animation et le directeur départemental du Travail et de l'Emploi un contrat d'objectifs. À cette occasion, sera précisée la répartition des contrats emploi-solidaire entre les différentes catégories de bénéficiaires.

Pour ce qui concerne l'Éducation nationale, les procédures d'embauche et du paiement des rémunérations demeurent inchangées par rapport au régime antérieur.

Si les bénéficiaires sont des chômeurs de longue durée, l'établissement n'a pas d'autre charge financière que la visite médicale.

II. Publics éligibles aux contrats emploi-solidaire

A. de façon prioritaire

1. les chômeurs de longue durée (CLD), inscrits depuis 12 mois au cours des 18 derniers mois
2. les travailleurs handicapés
3. les bénéficiaires du RMI

B. de façon plus exceptionnelle : d'autres catégories de demandeurs d'emploi, en particulier les jeunes de 16 à 25 ans ayant au plus une qualification de niveau V.

III. Coût du Contrat Emploi-Solidarité

1. CES révisé (ou renouvelé) en application du décret n° 90-105 du 30-01-90. Régime antérieur applicable pendant toute la durée du contrat ; coût nul dans les établissements publics d'enseignement du second degré à l'exception de la visite médicale d'embauche.

2. CES révisé après publication d'un nouveau décret actuellement en préparation.

A. Le tableau ci-dessous est applicable aux universités et aux établissements publics sous tutelle de l'Éducation nationale et de la Culture

Publics éligibles aux CES	Participation de l'employeur au titre de la rémunération et de l'assurance chômage (par mois)	Possibilité d'intervention du fonds de compensation quand l'employeur est : - association ayant au plus 2 salariés - établissement public administratif
CLD inscrits depuis + de 3 ans	600 F	Oui, à hauteur de 300 F
CLD âgés de + de 50 ans	600 F	Oui, à hauteur de 300 F
Handicapés	800 F	Oui, à hauteur de 300 F
CLD inscrits depuis 12 mois	600 F	Oui, à hauteur de 300 F
dans les 18 mois	600 F	Oui, à hauteur de 300 F
Bénéficiaires du RMI	600 F	Intervention possible du Conseil Général
Autres catégories	1 200 F	Non, sauf dérogation

- a. En ce qui concerne les établissements publics d'enseignement du second degré, le fonds de compensation prendra en charge la totalité de la participation de l'employeur, si le bénéficiaire est un chômeur de longue durée (CLD) quel que soit son âge, un travailleur handicapé ou un bénéficiaire de RMI.
- b. Pour les autres catégories de bénéficiaires, se reporter au tableau ci-dessus.

IV. Remarques concernant la rédaction du contrat

1. Quel que soit le public accueilli, il importe d'indiquer expressément que le contrat ne devrait déléguer qu'à l'issue d'une période d'un mois au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnité ni préavis.
2. Concernant la nature des fonctions confiées aux bénéficiaires, la formulation suivante pourra être utilisée : « Les tâches suivantes concourent à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans le cadre des actions prévues à cet effet dans l'établissement : (sont énumérées les tâches) »

V. Modalités pratiques de mise en œuvre et de gestion

En ce qui concerne la visite médicale, les modalités de gestion, la contribution sociale généralisée (CSG) le développement et le suivi de l'accueil, la situation juridique des bénéficiaires ainsi que leur formation, se reporter à l'annexe technique de la note de service n° 91-116 du 14 avril 1991. (BO du 30 mai 1991).

VI. Cotisations d'assurance chômage

Chaque établissement doit adhérer au régime particulier « CES d'assurance chômage ». Il est stipulé à ce propos que, pour les établissements d'enseignement appartenant au secteur public (art. 1351-12 du Code du Travail), un accord en date du 31 janvier 1990 a créé un régime particulier qui a reçu l'approbation du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle le 14 mai 1990. Ce régime particulier correspond à la codification 3 de la convention individuelle conclue entre la DDT et l'employeur, et vaut adhésion au régime particulier mentionné ci-dessus, sans formalité aucune auprès de l'ASSEDEC.

Le taux des cotisations pour 1992, tel qu'il est pris en compte par la CNASEA (circulaire UNEDIC, n° 92-07 du 13-01-92) est le suivant :

Partage du travail, partage du chômage, à quand le partage des fortunes ?

Le gouvernement vient de prendre une série de mesures qui, sous le pieux vocable de "partage" du travail, vise à faire de chaque salarié un Saint-Martin. Oubliées les politiques dites de "relance industrielle", de "création" d'emplois, de "redistribution des richesses", de réduction du temps de travail. Alors que les plus fortunés s'enrichissent, que la course à la spéculation financière s'accélère, que les profits s'envolent, les salariés sont, eux, tenus de "partager le travail", mais non les fruits du travail.

Cette notion de "partage" du travail est déjà en soi curieuse. Mais que camoufle-t-elle, sinon une attaque frontale contre les droits des salariés et au premier chef contre le droit au travail, reconnu dans la Constitution ?

Le développement de la sous-traitance, la multiplication des statuts des travailleurs sur un même site, le travail temporaire, les stages etc..., ne suffisant plus, le gouvernement remanie les articles positifs du code du travail (travail de nuit des femmes, législation sur le temps partiel), ou les contourne (CDD, Contrats-Emploi-Solidarité - CES-...).

Le travail n'est plus nécessairement rémunéré ?

L'insertion professionnelle des jeunes, le travail des jeunes et des travailleurs âgés, la réinsertion des chômeurs de longue durée, via les C.E.S., relèvent de l'aumône, le travail qu'ils fournissent ne donnant plus lieu à un salaire mais à une aide subventionnée par l'Etat. Il ne s'agit donc pas qu'ils revendiquent un vrai salaire.

Ainsi l'opération "900 000 chômeurs de longue durée" aussitôt appliquée au CNRS (1500 Contrats-Emploi-Solidarité -CES-, avec arrêt immédiat de l'emploi de tout vacataire) consiste à verser 2550 F par mois pour un mi-temps (il n'y a pas le choix) pour une durée forcément limitée, sans aucune possibilité d'embaucher en fixe à la fin du contrat.

Sur ces 2550 F, 600 F sont payés par l'employeur (collectivité locale, association, établissement public) qui est par ailleurs totalement exonéré des cotisations sociales. Les 1950 F restant sont fournis par les contribuables, c'est à dire à plus de 80% par les salariés. Les salariés payent des emplois précaires !

De leur côté, l'URSSAF et l'UNEDIC ne toucheront pas un centime.

Les chômeurs de longue durée faisant l'objet de cette mesure sont pratiquement obligés d'accepter sous peine de sanctions (arrêt du versement des allocations familiales par exemple).

C'est en fait un véritable service du travail précaire obligatoire, une machine à radier des listes les demandeurs d'emploi, une formidable ponction sur l'ensemble du salariat.

Sans aucun doute cela va être l'occasion de supprimer un grand nombre de postes peu qualifiés en remplaçant leurs titulaires par une rotation continue de ces nouveaux précaires (très) bon marché !

Le droit et la notion de travail à temps plein remis en cause ?

Les CES ne prévoient déjà que des emplois à temps partiel. Le plan "Aubry" concernant les temps partiel poursuit les mêmes buts.

Dans la Fonction Publique les agents travaillant à 80% (payés environ 85%) vont être fermement incités à travailler à mi-temps (payé 50%), voire à 40% d'un temps plein. Finie, l'intégration des mi-temps ? Dans le privé, au lieu de licencier n salariés les patrons vont inciter $n \times 2$ salariés à passer à mi-temps. C'est la fin des emplois fondés sur la semaine actuelle des 39 heures. Vu le chômage ambiant, gageons que les patrons trouveront bien des volontaires se résignant à un demi salaire plutôt que pas de salaire du tout.

Gageons aussi que les femmes en seront les premières victimes face à la division inégale des tâches domestiques au sein du couple et face aux difficultés dans la garde et l'éducation des enfants (absence de crèches, manque de places en maternelles, cherté des cantines scolaires etc...). Le taux particulièrement élevé en France du travail à temps complet des femmes est présenté par le gouvernement comme un retard sur les autres pays industrialisés (Grande-Bretagne, Allemagne, USA) où les femmes sont massivement vouées au temps partiel, au bénévolat, alors qu'il s'agit d'une avancée majeure vers l'égalité des sexes dans notre pays. Le travail à temps partiel doit résulter d'un libre choix.

Le travail flexibilisé.

On connaît les tentatives d'annualisation des horaires de travail qui permettent de ne plus payer les heures supplémentaires et de calquer les horaires sur le cahier des charges des entreprises. Le plan Aubry prévoit pour la Fonction Publique que le temps partiel puisse être comptabilisé à l'année.

Une concurrence aggravée entre les travailleurs.

Ainsi, on l'a vu au CNRS, il n'est plus question de recourir aux vacataires pour les emplois saisonniers (souvent étudiants), mais de faire appel aux CES.

La suppression de 300 postes à l'administration centrale donnera-t-elle lieu au recours aux CES qui ne pourraient rester que 2 fois 6 mois pour des fonctions qui restent nécessaires ? Les fonctions d'AGT et d'AJT, qui ne font plus l'objet de recrutement seront-elles assurées par une noria de CES à 600 F ?

Les précaires voués à la précarité.

La baisse des recrutements, l'impossibilité pour des chômeurs de longue durée d'être stabilisés sur un vrai emploi entraînent la croissance et la

généralisation de l'insécurité du travail et appauvrit tous les salariés. A 600 F par mois, pourquoi recruter sur emploi de titulaire ?

L'organisation de la mise en faillite de la Sécurité Sociale.

L'incitation au travail à mi-temps va se traduire par un bénéfice considérable pour les employeurs : outre l'économie des préavis et des indemnités de licenciement, les patrons gagneront une exonération de 30% des cotisations Sécurité Sociale des nouveaux mi-temps ! Il en résultera des difficultés accrues pour le système d'assurances sociales et de retraite.

A qui rapportent ces mesures ?

Elles auront des conséquences graves sur les conditions de travail et de rémunération des travailleurs d'aujourd'hui, mais quelles conditions de travail et de vie pour les salariés de demain ?

Une seule réponse à ces attaques, se battre tous ensemble pour :

- * le travail à mi-temps fondé sur le seul volontariat,
- * la création d'emplois stables, statutaires (unique garantie pour les salariés),
- * la titularisation de tous les travailleurs précaires.

UN RAPPORT SUR LA MONTEE DU "TRAVAIL ATYPIQUE"

Dans un rapport (N° 112/92) de la Commission des affaires sociales, de l'emploi et du milieu du travail, publié par le Parlement européen, les rapporteurs notent que l'"aggravation du chômage s'accompagne de la montée en puissance de toutes les formes de travail atypique (...), la sous-traitance, l'économie parallèle et le travail précaire sont des éléments d'un marché du travail marqué par le principe de la flexibilité, qui se traduit par un assouplissement des législations en matière de droit au travail". Les auteurs du rapport alertent ainsi sur "les risques d'un essor nouveau de ces nouvelles formes d'emploi" dans

le cadre "de l'achèvement du Marché unique de 1993". Ils indiquent, par ailleurs, que cette situation "constitue un des moyens essentiels du dumping social, en exacerbant la concurrence entre salariés et de nivellement par le bas des droits sociaux des travailleurs. En tant que système de gestion, affirment-ils encore, le travail précaire a des répercussions sur l'ensemble des évolutions sociales : destruction des conventions collectives, non-reconnaissance des qualifications, bas salaires, aménagement du temps de travail et conditions de travail"...