



6 600

Enseignants non titulaires pourraient obtenir un poste dans le cadre du dispositif de titularisation de la loi Sauvadot de mars 2012, par le biais d'un concours réservé, dont sont pourtant exclus une grande partie d'entre eux.

« Comme à chaque fois que la gauche revient au pouvoir, elle est obligée de résorber la précarité développée massivement par la droite, à tous les niveaux d'enseignement. Dans la loi de programmation et d'orientation, nous présenterons un plan de résorption de la précarité. »



VINCENT PILLON,
MINISTRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE.

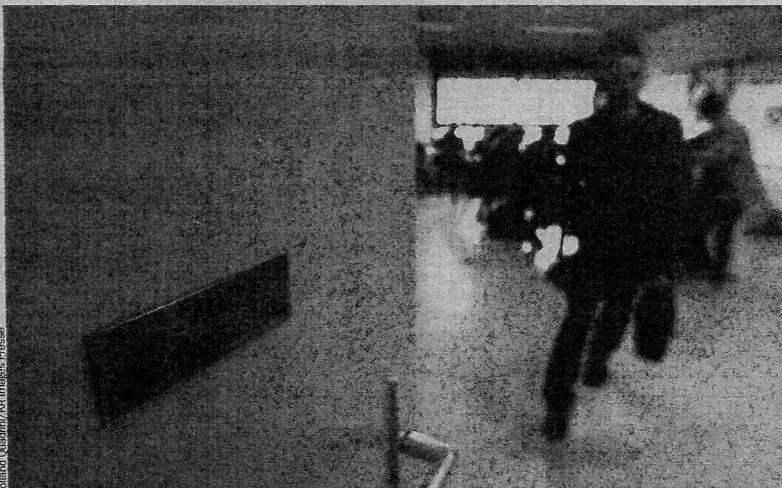
POUR LES NON-TITULAIRES, L'INSPECTION-SANCTION

Bien qu'ils disposent d'un accès réduit à la formation, les enseignants non titulaires sont surveillés de près par l'inspection académique. « Ils n'ont pas droit à l'erreur, même pour une faute qui n'aurait pas porté préjudice à un titulaire », dénonce Christian Caristan, de la CGT Educ'action. En pratique, l'inspection peut mener au licenciement pour insuffisance professionnelle, dénoncé par les syndicats comme un moyen de se séparer des contractuels lorsque leur ancienneté leur permettrait de faire valoir le droit à un CDI.

Dur métier que celui d'enseigner sous un statut précaire

Recrutés pour combler l'insuffisance de postes d'enseignants et soumis aux variations des besoins des rectorats, les professeurs non titulaires jonglent entre différents niveaux, établissements, équipes. Malgré leur expérience, ils peinent à faire reconnaître leurs compétences.

« **A**près des études d'histoire et un master sur les collectivités territoriales, je me suis rendu compte que ce n'était pas vraiment ce que je voulais faire. J'ai pensé à l'enseignement et me suis inscrite sur le site du rectorat. Quatre jours plus tard, j'étais devant une classe », raconte Lucie Divier. C'est ainsi qu'elle est devenue enseignante non titulaire dans l'académie de Paris. Non titulaire parce qu'elle n'est pas affectée à un poste. Elle fait partie des 23 000 enseignants, selon la CGT, recrutés par les rectorats en fonction de leurs besoins, pour assurer les cours lorsque les enseignants titulaires manquent. Vacataires payés à l'heure ou embauchés en CDD pour un an ou



Les enseignants non titulaires peuvent être affectés sur n'importe quel niveau, de la 6^e au BTS, souvent sur plusieurs établissements en même temps. Pas facile, dans ces conditions, de s'intégrer à l'équipe pédagogique en place.

temps », précise Caroline Mordelet, responsable du secteur non-titulaires au syndicat enseignant Snes. Impossible donc d'espérer suivre une classe ou s'intégrer durablement au sein d'un établissement. Elle-même non-titulaire, elle raconte son angoisse pendant l'été et le mois de septembre, dans l'attente d'un éventuel renouvellement. « Je restais près du téléphone, en espérant que le rectorat appelle pour me proposer un poste. » Et pas question de faire la fine bouche sur le travail proposé.

Les non-titulaires ne choisissent ni le volume horaire ni les établissements. « Nous sommes les variables d'ajustement de l'éducation nationale », déplore une enseignante parisienne. Ils sont donc souvent affectés sur plusieurs établissements, contraints parfois d'effectuer de nombreux kilomètres pour aller travailler. Et le salaire peut mettre du temps à tomber. « Je me rappelle d'avoir dû trauffer les transports en commun pour aller au boulot », confie Jérémy Buldo, qui a effectué son premier contrat comme enseignant de lettres et d'histoire en 2000. Depuis la rentrée, il est sans travail et n'avait, en décembre, touché que 500 euros d'indemnités chômage. Selon lui, ils sont nombreux dans son cas. « La situation s'est extrêmement dégradée cette année, beaucoup n'ont pas été renouvelés ou se sont vu proposer des contrats courts. Et pour ceux qui sont au chômage, le rectorat de Paris annonce des délais de quatre mois dans le paiement des indemnités », dénonce-t-il. « La procédure est longue puisqu'il faut plusieurs allers-retours entre Pôle emploi et le rectorat, confirme Monique Raux, secrétaire générale pour l'enseignement secondaire à l'académie de Paris. Cette année, nous avons reçu plus de titulaires, et les contractuels ne sont pas prioritaires sur les postes. La solution pour eux, c'est de passer le concours, c'est la voie normale de recrutement dans la »

REPÈRES

- Sur les 23 000 enseignants non titulaires, la plupart exercent dans le second degré et la moitié dans l'enseignement professionnel.
- Pour accéder au concours interne de l'éducation nationale, les non-titulaires doivent notamment justifier de trois ans d'exercice et d'un master s'ils ont été recrutés après 2009. Pour le concours réservé, il faut notamment pouvoir justifier d'horaires atteignant 70 % d'un temps complet.
- Depuis mars 2012, la loi prévoit la possibilité de passer en CDI pour les enseignants contractuels ayant cumulé six années de service. Ce changement de contrat ne leur garantit toutefois pas une stabilité d'emploi. La rémunération des CDI est aussi inférieure à celle des titulaires.

quelques semaines de remplacement, mais aussi parfois en CDI, ils vivent dans une constante incertitude. Ils peuvent se retrouver sans travail du jour au lendemain.

Une précarité qui pèse sur leurs conditions de travail. D'abord parce qu'ils ne reçoivent aucune formation particulière avant de se retrouver devant les élèves. « On n'est pas du tout encadré, au début c'est un peu sauté-qui-peut », explique Lucie Divier. Pendant sa première année, elle a travaillé d'arrache-pied pour apprendre à préparer un cours et intégrer le programme. Elle n'a eu accès qu'à quelques sessions de for-

« Nous sommes les variables d'ajustement de l'éducation nationale. »

UNE ENSEIGNANTE PARISIENNE

mations, qu'elle a jugées « utiles mais très insuffisantes ». Les collègues ne sont d'ailleurs pas tous d'un grand soutien. « Il y a une sorte de hiérarchie symbolique avec d'abord les agrégés, les professeurs certifiés, ceux de lycée professionnels et tout en bas les non-titulaires », estime Matthieu Brabant, secrétaire académique de la CGT

Éduc'action Créteil. Il n'est donc pas toujours évident de s'intégrer à l'équipe pédagogique. « On n'a pas d'armoire, pas de salle attitrée, ce sont de petites choses, mais ça compte », estime Lucie Divier, en racontant comment une collègue a un jour demandé à sa classe d'être « gentille avec elle » parce qu'elle n'était pas « une vraie prof ».

Et, d'un contrat à l'autre, les efforts d'intégration et de préparation des cours peuvent être réduits à néant. « On peut être affecté sur n'importe quel niveau, de la sixième au BTS, en lycée général ou professionnel, souvent sur plusieurs établissements en même

« C'est toujours compliqué d'arriver devant une classe. Les remplaçants, les gamins n'aiment pas ça. Les non-titulaires ont, en plus, mauvaise presse, car ils n'ont pas passé le concours. » **MATTHIEU BRABANT**, secrétaire académique de la CGT Educ'Action.

23 000

C'est le nombre d'enseignants contractuels, en CDD ou en CDI, en France, selon les syndicats.

9

« fonction publique », explique-t-elle. Sauf que les conditions d'accès aux concours excluent une bonne partie des enseignants non titulaires et que le nombre de postes offerts reste très limité.

Seuls 6600 postes sont ainsi prévus pour le concours réservé aux contractuels, dans le cadre de l'application de la loi Sauvadet sur la résorption de la précarité dans la fonction publique. « Je viens d'apprendre que je ne pourrais pas passer. Quant au concours interne, je ne pourrai pas non plus si je ne suis pas en poste au moment de l'admissibilité. De toute façon, le nombre de postes proposés, à savoir 25 en lettres histoire, est dérisoire », détaille Jérémie Buldo, découragé. Même lorsqu'ils ont accès au concours, les non-titulaires n'ont aucune garantie d'obtenir un poste, car celui-ci est très difficile. « Il n'y a aucune reconnaissance des acquis de l'expérience, dénonce Christian Caristan, de la CGT Educ'Action de Créteil. Ce que nous demandons, c'est la titularisation pour tous, seule solution pour sortir de la précarité. »

Le lancement, début décembre, d'une campagne de recrutement d'enseignants par Vincent Peillon, ministre de l'Éducation nationale, a suscité l'incompréhension. « On nous annonce 43000 postes ouverts au concours externe, mais pourquoi ne pas faire appel aux contractuels ? » s'interroge Caroline Mordelet. Car même s'ils doivent apprendre sur le tas, et dans des conditions souvent difficiles, ces derniers ont déjà fait la preuve de leurs compétences et, alors que l'on s'interroge sur une crise de vocations chez les professeurs, ont clairement démontré leur volonté de faire de l'enseignement leur métier.

MARION PERRIER

« Lier emploi et inclusion scolaire de qualité »

Hervé Basire, de la CGT Educ'Action, se bat pour voir institué un véritable statut aux assistants de vie scolaire.



« C'est un choix de société, il faut y mettre les moyens. »

Hervé Basire en est convaincu : pour permettre la scolarisation des élèves handicapés, il faut que ceux qui les aident au quotidien bénéficient d'un véritable statut. Or, depuis la loi pour l'égalité des chances de 2005, l'État a eu massivement recours à des emplois pré-

caires pour accompagner les enfants handicapés. « L'État a recruté des gens sous contrat unique d'insertion. Sauf qu'ils n'ont reçu quasiment aucune formation », déplore cet élu de la CGT Educ'Action de Seine-Maritime. Alors que plusieurs rapports dénoncent l'adaptation de ce type de contrat à la fonction remplie par les assistants de vie scolaire (AVS), il mène depuis

2011 une véritable bataille juridique. « On a déposé 200 dossiers en justice. Les tribunaux ont toujours qualifié les contrats en CDI pour défaut de formation », explique Hervé Basire. Mais, entre-temps, beaucoup de ces AVS ont vu leur contrat prendre fin. « Nous voulons qu'ils soient maintenus en emploi, car malgré l'absence de formation, leur présence a souvent été d'une grande aide pour les enfants comme pour l'ensemble de l'école. » Il poursuit donc sa lutte au sein du groupe de travail mis en place par le gouvernement sur la question de l'accompagnement des enfants handicapés. « Il y a un accord général sur le référentiel de formation et de compétences, ce qui devrait aboutir à un métier et un véritable statut. » Désormais, il cherche donc à accélérer le processus pour que les AVS aujourd'hui au chômage puissent apporter, au plus vite mais avec cette fois un véritable statut, leur soutien aux enfants qui en ont besoin.

M. P.

LE POINT DE VUE

Les infirmières face au travail administratif

PAR FRANÇOISE ACKER (1), SÔCIOLOGUE.

Les infirmières se disent débordées par le travail administratif. Mais de quoi se plaignent-elles ? Elles considèrent que le travail administratif est un travail sans intérêt, imposé, indu et chronophage, qui les détourne de leur « vrai travail » auprès des patients. Peut-on alors distinguer un travail « pour soi » – les infirmières et les aides-soignantes – d'un travail pour d'autres professionnels, d'autres services de l'institution ? La tenue et la gestion du « dossier de soin », au cœur de l'activité de soins, informe et permettent la réalisation individuelle et collective du travail pour chaque patient. Le lire et le renseigner constitue un travail professionnel qui les aide à s'engager dans leur travail de soins, l'organiser, le planifier, le conduire et en rendre compte. Mais les frontières du travail « pour soi » sont incertaines. Les infirmières ont de plus en plus de documents à remplir pour leur hiérarchie soignante – pour renseigner des indicateurs, pour participer à des études. La part du travail administratif et du travail d'écriture professionnelle dans le travail d'ensemble des infirmières s'intensifie. À l'hôpital, comme dans toutes les organisations complexes, les communications sont de plus en plus formalisées, l'activité d'écriture augmente, les supports se diversifient et se cumulent. On constate une extension de la démarche bureaucratique, qui se nourrit d'elle-même, un déploiement des activités de gestion et de management qui s'appuie sur des informations de plus

en plus nombreuses pour évaluer l'efficacité de la production, pour comparer les performances des différents services, à partir de données que les infirmières ont à fournir. Le

développement des démarches de qualité, de gestion des risques, implique une forte activité de traçabilité, qui se traduit par une augmentation du nombre de données à inscrire sur des documents de plus en plus nombreux et spécifiques, selon un format établi par les lignes de travail en charge de ces activités. Lorsqu'il s'agit de renseigner des dossiers informatisés, ceux-ci ne sont pas toujours accessibles au moment où les infirmières peuvent dégager un temps pour le faire et ceci augmente leur charge cognitive, car elles doivent penser à se reconnecter. Le raccourcissement de la durée de séjour, le développement des hôpitaux de jour, de la chirurgie ambulatoire se traduisent par un turnover accru des patients et ne permettent plus un certain étalement du « travail administratif ». Lorsque tous les patients entrent et sortent le même jour, les infirmières doivent avoir préparé les dossiers la veille, avoir vérifié que tous les documents nécessaires sont en place. Ce travail s'effectue dans les interstices du travail de soins aux patients présents. Le jour même, la gestion de ces dossiers donne lieu à un ballet frénétique : les infirmières ne cessent de composer, décomposer et recomposer les dossiers pour qu'ils se présentent sous la forme qui convient aux différentes phases du processus de prise en charge et au travail de lecture et d'écriture que doivent effectuer les différents intervenants : médecins, chirurgiens, infirmières, aides-soignantes, secrétaires. Le travail d'écriture et de gestion des dossiers, travail professionnel et administratif, s'intensifie effectivement. La démarche multidimensionnelle et totalisante qui cherche à capter toutes les composantes du travail ne peut prendre en compte tout le travail réalisé, mais pèse sur le travail des infirmières, qui n'ont plus beaucoup de temps pour penser leur travail de soins, le réinventer au quotidien.

(1) Auteure de l'article « Les reconfigurations du travail infirmier à l'hôpital », *Revue française des affaires sociales*, n° 1, 161-182, 2005.

QUARTIER LIBRE

Prouver une discrimination ? Oui c'est possible !

PAR SLIM BEN ACHOUR, AVOCAT.

Comment prouver une discrimination ou une inégalité de traitement entre salariés placés dans une situation identique ou ayant un travail égal ou de valeur égale ? Les salariés avisés objecteront qu'il n'y a nul besoin de prouver une inégalité ou une discrimination. En effet, l'aménagement de la charge de la preuve prévue à l'article 1134-1 du Code du travail facilite la tâche du salarié, en prenant en considération le caractère opaque, en général, du comportement inégalitaire ou discriminatoire et de ses conséquences : le salarié doit « présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination... ». Cependant, nul ne reprochera à un salarié de prouver ou de vouloir prouver la discrimination ou la rupture d'égalité dont il est victime. En ce sens, la Cour de cassation a rendu une décision (1) très intéressante le 19 décembre 2012 (n° 10-20526, 10-20528).

Deux salariées de Radio France, chargées de réalisation, considèrent qu'elles sont discriminées (l'arrêt ne précise pas le critère, on peut imaginer qu'il s'agit

du sexe) par rapport à leurs collègues occupant la même fonction, en termes de rémunération et d'évolution de carrière. Au lieu de saisir classiquement le conseil de prud'hommes (CPH), au fond, pour voir statuer sur leurs demandes, elles saisissent le juge des référés pour « seulement » lui demander d'ordonner que leur employeur leur fournisse : « les contrats de travail, avenants, bulletins de paie, ainsi que le montant des primes... les tableaux d'avancement et de promotion des autres chargés de réalisation ». L'intérêt de cette procédure (le « référé probatoire ») est évident : se constituer un dossier complet pour se présenter, dans un second temps, devant le juge du fond du CPH aux fins de réparation de leur préjudice et de repositionnement dans la classification des emplois de l'entreprise. Ceci est possible grâce aux dispositions de l'article 145 du Code de procédure civile permettant au juge d'ordonner, avant tout procès, des mesures d'instruction dès lors qu'il constate que ces mesures procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de

la personne qui les sollicite. Radio France, pour s'opposer à la communication des éléments demandés, a excipé des impératifs de respect de la vie privée des collègues, ainsi que du secret des affaires de Radio France. Réponse de la cour : « Le respect de la vie personnelle du salarié et le respect des affaires ne constituent pas en eux-mêmes un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du Code de procédure civile, dès lors que le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées ». En d'autres termes, la demande d'égalité ou de cessation de la discrimination constitue un fondement suffisamment légitime pour que l'entreprise communique les éléments de rémunération et d'évolution de carrière des collègues placés, à tout le moins, dans une situation identique. Radio France l'a appris à ses dépens... À qui le tour ?

(1) Consultable sur le site loysel.fr