



Salé temps pour les précaires

jeudi 18 juin 2020, par [Bariaud](#)

PRÉCARITÉ ET LIEN SOCIAL

SALE TEMPS POUR LES PRÉCAIRES

Doenno Vix

« Ch ! Combien de marins, combien de capitaines [...] Combien ont disparu dure et triste fortune, Dans une mer sans fond, par une nuit sans lune »

Victor Hugo

Pourquoi en appeler au système de Victor Hugo en guise d'introduction ?

Les salaires de l'enseignement de la formation et de l'éducation populaire ont été mis très largement à contribution pendant le confinement pour que les boîtes tiennent !

On ne compte pas les interpellations des employeurs à se serrer les coudes, à faire preuve d'engagement, d'abnégation, de créativité, de réactivité pour la continuité pédagogique.

Tous les personnels ont répondu présents. Pour les plus précaires, à savoir celles et ceux qui sont détenteur-trices d'un contrat de travail atypique (CDD, CDDU, travail partagé tripartite et multi-employeurs, auto-entrepreneurs contraints, salariés en portage...), cela s'est transformé très souvent en parcours du/de la combattant-e : il faut se plier aux exigences de plusieurs employeurs, utiliser des plateformes de visioconférence différentes, multiplier l'auto-formation aux outils sans contrepartie financière, adapter ses contenus pédagogiques à l'enseignement à distance, voir trop souvent une partie des heures d'intervention supprimées même si elles étaient programmées, quand ce n'est pas la totalité comme pour les auto-entrepreneurs ou pour les médiateurs sociaux !

Alors, où combien ont disparu et risquent de disparaître à la rentrée de septembre ?

Objectif 1 : faire reculer la précarité

Concernant les conditions de travail, le face à face pédagogique, on s'en doute, n'est pas adapté à toutes les disciplines enseignées ni à tous les publics, en particulier ceux de l'insertion : dans bien des cas, le télétravail vient se télescoper avec l'éthique et l'identité professionnelles, c'est pourquoi on n'a pu parler de travail en mode dégradé.

Pour les salariés multi-employeurs, cela se traduit en outre par une organisation du travail kafkaïenne : il n'y a pas, bien sûr, de concertation entre les entreprises, et les heures de visioconférence s'enchâssent les unes aux autres.

Beaucoup de formateur-trices et enseignant-es évoquent des journées de travail de 6 à 8 heures face aux apprentis. Sans compter que le télétravail dans les milieux éducatifs et de la formation n'est pas, pour le ministère du travail, incompatible avec la garde d'enfants.

On imagine aisément la surcharge mentale, le stress, la fatigue nerveuse et oculaire auxquels ont été soumis les salariés, fragilisés en outre par la perte d'une partie de leur rémunération lorsqu'ils ont eu la « chance » de bénéficier des dispositifs d'activité partielle pour certains d'entre-eux, elles.

C'est pourquoi la FERC revendique :

- la fin de l'utilisation des contrats précaires et atypiques comme variable d'ajustement de la mauvaise gestion des personnels. La prétendue « imprévisibilité » de l'activité masque la paresse des directions à penser l'organisation du travail des salariés ;
- la suppression des CDDU et des CDE, véritables filets entravant l'accès des travailleurs à la protection sociale (maladie, préretraite, à l'assurance chômage et minorent leurs cotisations retraite) ;
- une taxation, digne de ce nom, du recours abusif aux contrats précaires ;
- l'interdiction de déroger dans les conventions collectives au minimum légal de 24h hebdomadaires pour les salariés à temps partiel non choisis, s'accompagnant d'un réel contrôle du respect de ces minimaux pour travailler en deçà de ce minimum.

11

La Lettre N°202 - Juin 2020

