

## Public, privé ; mêmes attaques, même riposte !

Les mesures prises par le gouvernement pour le secteur privé et pour les fonctions publiques, l'éducation notamment, ne sont pas les mêmes, puisque les lois les régissant sont différentes, mais elles sont équivalentes, comme le montre les exemples ci-dessous. Dans tous les cas elles traduisent une politique néo-libérale menée au détriment des salarié-e-s, et nécessitent donc une riposte commune.

### Réduction des droits

Secteur privé (ordonnances et autres mesures)	Secteur public (dont l'éducation)
Quasi disparition de la hiérarchie des normes (base du droit du travail qui imposait que l'accord d'entreprise ne pouvait être que plus favorable au salarié que l'accord de branche, lequel ne pouvait être que plus favorable que la Loi) : un accord d'entreprise, sous la pression du patron, pourra déroger même à la loi.	Développement du recrutement de contractuel-le-s et multiplication des situations hors-normes (par ex. contrats hyper-courts équivalents aux contrats d'intérim). Pour les fonctionnaires titulaires, réglementations académiques et non plus nationales (par ex. extension indéfinie des zones de remplacement, barèmes divers, profilage des postes). Le projet de régionalisation des LP laisse craindre le pire pour les droits des personnels.
Plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif (jusqu'ici le montant des indemnités était décidé par le tribunal).	Rien ne garantit que la même mesure ne sera pas étendue aux contractuels de l'Education nationale.
Un simple accord d'entreprise censé « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise » pourra modifier les contrats de travail (durée du travail, rémunération, mobilité géographique). En cas de refus, le ou la salarié-e sera « licencié-e pour cause réelle et sérieuse » et n'aura donc plus droit au CSP (dispositif réservé aux victimes de plans sociaux), qui assurait un suivi plus poussé par Pôle Emploi et une indemnité chômage plus importante la première année.	Remises en cause plus ou moins déguisées du droit à CDI après 6 années de CDD (par ex. l'Université Clermont Auvergne vient de décider de limiter les renouvellements des CDD à 4 années, ce qui les exclut de la cédésation). A noter : un-e contractuel-le en fin de contrat doit avoir travaillé un certain temps (88 jours dans les 28 mois précédents à compter du 1 <sup>er</sup> nov 2017), pour toucher des allocations chômage, ce qui exclut les débutant-e-s.

### Réduction des moyens de défense, extension des pouvoirs des chefs

Secteur privé (ordonnances et autres mesures)	Secteur public (dont l'éducation)
Possibilité, pour le chef d'une petite entreprise, de discuter de tout ce qui ne relève pas de la branche avec ses employé-e-s sans la participation d'un-e délégué-e syndical-e (par ex. référendum d'entreprise lancé à l'initiative de l'employeur).	Dans le cadre de l'autonomie des établissements et de la gestion des « nouvelles carrières », le pouvoir du chef d'établissement est accru et étendu au domaine pédagogique.
La fusion des instances représentatives du personnel dans un « conseil d'entreprise » entraîne notamment la disparition des CHSCT (Comité hygiène, sécurité et conditions de travail) et réduit le nombre des représentant-e-s du personnel.	Possible disparition des CHSCT dans une instance de « concertation » régionalisée. Absence fréquente d'instances paritaires pour les affectations des non-titulaires par exemple.

### Précarisation et flexibilisation du travail

Secteur privé (ordonnances et autres mesures)	Secteur public (dont l'éducation)
Actuellement, les CDD et contrats de mission sont encadrés par des règles strictes. L'ordonnance n°3 prévoit qu'un accord de branche peut définir la durée maximale d'un contrat précaire (actuellement 18 mois), le nombre de renouvellements possibles (2 actuellement), ainsi que la durée voire l'absence du délai de carence entre deux contrats précaires (actuellement au minimum le tiers du contrat).	Là, c'est le public qui est en avance sur le privé : dans l'EN, les CDD sont déjà sans durée minimale obligatoire, renouvelables à volonté (jusqu'à 6 années), et sans délai de carence !
Suppression des emplois aidés, facteur d'accès durable à l'emploi salarié (en 2014, 71 % des sortant-e-s de CUI-CIE ont été embauché-e-s en CDI).	Réduction drastique des emplois aidés (CUI-CAE) dans les établissements scolaires.