



15^{ème} Congrès de l'Union Syndicale Fédérale
30 mai – 2 juin 2019
Bratislava, Slovakia

Résolution sur la précarité contractuelle dans les services publics européens

Le Congrès,

Constatant

- une tendance croissante et inquiétante à offrir des contrats à durée déterminée (CDD renouvelables à répétition ou non renouvelables plafonnés) et des contrats temporaires dans les organisations du service public européen, sous prétexte d'accroître la flexibilité et en invoquant les difficultés économiques et sociales auxquelles les États membres seraient confrontés;
- qu'une grande partie de ces contrats couvre des besoins structurels en ressources humaines et non des remplacements temporaires ou des besoins liés à la mise en œuvre de programmes ou projets limités dans le temps ;

Rappelant

Les Directives européennes¹ sur le travail à durée déterminé qui régit le droit du travail dans nos États membres et les oblige à veiller à ce que toutes les catégories de travailleurs employés sous ce régime soient protégées contre le renouvellement abusif de contrats précaires, ainsi que les droits et principes reconnus aux travailleurs par la Charte sociale européenne révisée afin « d'améliorer leur niveau de vie et de promouvoir leur bien-être », notamment l'article 2 (droit à des conditions de travail équitables), l'Article 4 (droit à une rémunération équitable) Article 22 (droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail), Article 24 (protection en cas de licenciement), Article 26 (droit à la dignité au travail) ;

Soulignant que

- cette tendance induit une précarité croissante des emplois dans les services publics européens ces pratiques rendent vulnérables une part importante des agents des services publics européens puisqu'elles affectent leur bien-être au travail, notamment par des pressions à la performance et du chantage au renouvellement de contrat, et se répercutent sur leur vie personnelle;

¹ Ref:

- cet état de fait, induisant des situations contractuelles diverses et inégales, nuit également à la cohésion du personnel et à la mémoire institutionnelle
- la précarisation n'est propice ni à l'efficacité, ni à l'indépendance du service public européen. Elle entraîne des coûts cachés (formation, multiplication des procédures de recrutement, frais liés à l'arrivée et au départ continuels d'agents, difficulté d'organisation des services, inégalités de traitement des collègues, coûts administratifs liés aux recours potentiels) et met en péril les systèmes de protection sociale ;
- la précarisation, en plus d'être un facteur de démotivation des agents, s'assortit d'une perte d'attractivité du service public européen, qui risque à terme de perdre sa dimension «internationale» au profit de recrutements davantage «locaux» ;

Considérant que

- les emplois à durée déterminée et/ou temporaires doivent être destinés à des projets ou programmes limités dans le temps, à des remplacements (maladie, maternité, etc.) ou à un accroissement temporaire d'activité ;
- tous les agents du service public européen doivent disposer de conditions de travail décentes et justes;
- le service public européen doit jouer au mieux son rôle et que le personnel des organisations et institutions respectives doit sauvegarder sa cohésion, son indépendance;
- le service public européen doit préserver son efficacité et son attractivité et servir de modèle aux employeurs européens en termes de conditions de travail du personnel ;

Bien conscient

- des difficultés économiques que traversent certains États membres et des politiques d'austérité mises en œuvre, mais convaincu que fragiliser sans cesse la situation des agents ne permettra pas de répondre à ces difficultés ;
- que recourir à des contrats précaires permet, certes, une plus grande flexibilité à court terme dans la gestion arithmétique des ressources humaines, mais s'avère onéreux en termes de coûts cachés et affaiblit nos institutions à long terme ;

Appelle les décideurs à:

- éviter de créer des situations de précarité contractuelle en donnant la priorité absolue aux contrats pérennes ;
- n'utiliser les contrats à durée déterminée ou temporaires que dans les seuls cas où ils sont strictement pertinents, les assortissant d'un encadrement juridique et en fournissant aux candidats toutes les informations pertinentes en temps utile ;
- limiter strictement l'usage des contrats précaires soit pour des renforts ponctuels limités dans le temps, tels la mise en œuvre d'un projet ou d'un programme, soit pour des remplacements ponctuels.

Appelle le Comité Fédéral à :

- promouvoir la mise en œuvre des dispositions de la Charte sociale européenne et des directives européennes sur les contrats de travail ;
- militer activement pour que les procédures de recrutement donnent la priorité à des conditions contractuelles plus pérennes ;
- mener des actions pour améliorer les conditions de travail et la protection des agents précaires ;
- informer les agents précaires de leurs droits et de l'aide que peut apporter l'USF ;
- se pencher également sur la question de la précarité financière dans les services publics européens.

Le Congrès est convaincu qu'une politique de gestion des contrats équitable, respectueuse des droits consacrés dans la Charte sociale européenne et les directives européennes pertinentes, est seule garante de la compétence, de l'indépendance et de la permanence du service public européen dont le rôle, au vu des tendances préoccupantes se développant en Europe, est aujourd'hui plus que jamais nécessaire.

Bratislava, le 2 juin 2019