



L'AVENIR DU **TRAVAIL** DANS LE SECTEUR **PUBLIC**

L'avancée
de la **tertiarisation**
en tant que **menace**
contre **le travail**
décent.

L'AVENIR DU
TRAVAIL
DANS LE SECTEUR
PUBLIC

L'avancée
de la **tertiarisation**
en tant que **menace**
contre **le travail**
décent.





Président: Julio Fuentes (ATE – Argentine)

1er Vice-président: João Domingos Gomes Dos Santos (CSPB – Brésil)

2e Vice-président: Herminio Cahue Calderón (SUTEYM - Mexique)

3e Vice-président: Percy Oyola Paloma (UTRADEC – Colombie)

Secrétaire général: Martín Pereira (COFE – Uruguay)

Secrétaire général adjoint: Sergio Arnoud (CSPB – Brésil)

Secrétaire d'études, statistiques et recherche: Horacio Fernández (ATE – Argentine)

ÉQUIPE DE TRAVAIL

Collaboration et soutien technique: Horacio Fernández, Claudio Lozano,

Matías Cremonte, Álvaro Orsatti, Antonio Elías

Coordination générale: Darío Fuentes

Recherche et compilation: Ignacio Rodríguez

Édition générale: María Méndez

Mise en page: Estudio Tipa

Traduction: Gonzalo Fumero, Pamela Parra, Aixela Valentín, Samantha Sassi

Confédération latino-américaine et des Caraïbes des travailleurs de l'État

Paraná 26, 6to piso E (C1017AAB). Buenos Aires, Argentina

Tel +54 11 4382-2233

E-mail: presidencia@clate.org / www.clate.org

SOMMAIRE

1.	Avant-propos: L'emploi public en risque	p. 7
2.	La CLATE et les travailleurs de l'État	p. 8
3.	Introduction	p. 9
4.	La redéfinition du rôle de l'État	p. 10
5.	L'intérêt public en crise	p. 11
6.	La gestion de l'État selon les critères de l'entreprise privée	p. 12
7.	L'emploi «atypique» dans le secteur public	p. 13
8.	La tertiarisation comme une nouvelle forme contractuelle	p. 14
9.	Avancées de la tertiarisation dans l'État	p. 16
10.	Quelques cas de tertiarisation en Amérique latine	p. 17
	10.1. Argentine	
	10.2. Uruguay	
	10.3. Brésil	
	10.4. Pérou	
	10.5. Costa Rica	
11.	Conclusions préliminaires et défis	p. 21
	Bibliographie	p. 22

1 AVANT-PROPOS: L'EMPLOI PUBLIC EN RISQUE

Ce travail exprime la perspective des syndicats du secteur public de 18 pays d'Amérique latine et des Caraïbes, représentant un ensemble de 4.480.000 travailleurs et travailleuses. Nous, les serveurs publics dépendants de l'État (nationaux, régionaux et municipaux) avons enduré tout au long des derniers trente ans une série de processus politiques visant au démantèlement des structures de l'État. Nous avons témoigné la destruction des soi-disant « États de bien-être » qui dans leur version latino-américaine et caraïbe ont surgi au milieu du XXe siècle.

Les dictatures militaires des années 60 et 70, et les gouvernements démocratiques qui les ont suivies jusqu'à la fin du siècle, sauf quelques modestes essais de différenciation, ont mis en œuvre les recettes du Fonds Monétaire international et ont menés une ensemble de mesures libérales du dénommé « consensus de Washington ». Nous avons témoigné le résultat: la privatisation du secteur public de services et la disparition, presque totale, des domaines productifs de l'État.

Depuis de la première décennie du siècle en cours, dans un contexte d'un fort conflit social, et de résistance populaire, des gouvernements progressistes ont surgi en essayant de récupérer déterminés domaines du secteur de services, surtout ceux qui sont liés à l'assistance.

De nos jours, étant conséquence de la crise mondial de 2008, il s'est produit un retour de gouvernements néolibéraux qui font appel de nouveau aux recettes du FMI. Ce processus politique a eu lieu dans la région dans quelques cas à cause du vote populaire, et dans quelques d'autres, à cause de coups institutionnels.

Ce retour du néolibéralisme met gravement en péril l'existence de l'emploi public, et cela résulte dans la tertiariation de tous les domaines de travail, comme on peut s'en rendre compte dans les projets de réforme du travail.

Sans doute, l'introduction de nouvelles technologies aura un impact sur l'emploi du secteur public, tant sur la redéfinition des tâches et dans la nécessité d'incorporer des nouvelles compétences que sur la destruction des emplois existants. Néanmoins, nous considérons que cette situation n'est pas comparable aux terribles effets qui seront produits par la nouvelle vague de réformes néolibérales.

Concernant ce risque, nous souhaitons faire un appel d'alerte. Démanteler la structure de l'État, en éliminant les domaines destinés à la régulation, la fiscalisation et le contrôle de l'activité économique, et aussi en détruisant ou en détournant vers le secteur privé toutes les fonctions publiques visant à garantir les droits, tels que la santé, l'éducation, la prévision et l'assistance sociale, tout cela implique un grand danger. Il n'y a pas d'État sans travailleurs publics qui le mettent en marche. Et il n'y a pas d'avenir pour l'emploi décent dans le secteur public sans États ayant la capacité d'arbitre, d'exercice de la souveraineté, et du développement des politiques publiques garantissant les droits.

Julio Fuentes
Président de la CLATE

2 LA CLATE ET LES TRAVAILLEURS DE L'ÉTAT

La Confédération latino-américaine et des Caraïbes des travailleurs de l'État (CLATE) est une organisation syndicale qui réunit les syndicats des travailleurs du secteur public de 18 pays de l'Amérique latine et des Caraïbes. Fondée en 1967, elle comprend plus de 87 organisations syndicales nationales de la région: Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Cuba, Curaçao, Équateur, El Salvador, Guatemala, Haïti, Mexique, Paraguay, Pérou, Porto Rico, République Dominicaine, Uruguay et Venezuela.

Depuis 2013, la CLATE participe aux activités de la Conférence internationale du travail de l'OIT à Genève. En 2015, Le Président de la CLATE, M. Julio Durval Fuentes, a pris la parole pour la première fois à la 104ème Conférence internationale du travail. C'était la première fois, dans ses 48 ans d'existence, que la Confédération latino-américaine et des Caraïbes des travailleurs de l'État avait été invitée à participer à l'Assemblée générale.

De nos jours, la Confédération dédie ses efforts à la défense des droits des travailleurs du secteur public de la région et encourage la ratification et la mise en œuvre efficace des normes internationales du travail, tout en se concentrant sur les conventions 151 et 154 de l'OIT. Également, elle offre du soutien aux organisations membres en ce qui concerne leurs actions revendicatives, met en place des campagnes régionales pour la défense des droits des travailleurs de l'État, et encourage des politiques publiques visant à garantir les droits économiques, sociaux et culturels des peuples.

À partir de son Congrès Cinquantenaire, tenu à Carthagène des Indes en février 2017 en Colombie, la CLATE a créé le Secrétariat d'Études, Statistiques et Recherche. Dès lors, elle a approfondi son travail de recherche, substitution et développement de rapports techniques concernant les problèmes qui touchent

le secteur public dans la région. Dans ce contexte, la Confédération a pour objet de faire une contribution et d'encourager le débat sur l'Initiative du centenaire de l'OIT concernant l'avenir du travail.

3 INTRODUCTION

Depuis la Confédération latino-américaine et des Caraïbes des travailleurs de l'État (CLATE), nous considérons qu'il est important d'apporter des réflexions proposées par l'initiative du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT) concernant l'avenir du travail. Cette initiative, née par la proposition du Directeur général, M. Guy Ryder, dans la 104ème Conférence internationale en 2015, nous oblige à penser aux fondements mêmes du système des normes internationales du travail, ainsi que les affirmations de l'OIT sur la défense de l'emploi décent et la promotion de la justice sociale.

Ainsi, au sein des conversations proposées pour aborder le vaste sujet de l'avenir du travail, nous considérons que notre apport s'adresse au thème qui aborde l'organisation du travail et la production, particulièrement tout ce qui concerne la façon d'organiser et gérer le travail de l'État, en tant qu'employeur. Pour cela, nous allons essayer de remarquer la relation directe qu'il y a entre l'emploi public et les services publics, étant donné que l'État joue son rôle d'employeur pour embaucher du personnel afin d'accomplir sa mission principale: fournir des biens et des services publics garantissant les droits économiques, sociaux et culturels des peuples, ainsi que la sécurité, la justice, la défense et la souveraineté nationale.

Dans ce cadre, il est important d'analyser la problématique de la tertiarisation du travail. Nous allons essayer de nous approcher aux formes dans lesquelles la tertiarisation s'exprime dans le secteur, dans le contexte d'une réforme importante de l'État dans nos sociétés contemporaines. Les nouvelles formes de gérer la fonction publique sont indissociables du rôle qu'on l'assigne à l'appareil d'État. Elles déterminent les façons d'emploi concrètes qui dépendent de l'État et, en conséquence, la qualité des biens et des services que les citoyens reçoivent. Ce n'est pas un petit détail parce que l'État est un acteur fondamental pour mettre en place des

politiques publiques qui garantissent les droits, y inclus tous ces droits de répercussion internationale que l'État s'engage à respecter dans chaque pays.

Cette réflexion doit être considérée dans un cadre plus général du débat sur quelques caractéristiques particulières qui modifient le rapport capital-travail, fondamentalement depuis le début de ce siècle. Nous nous référons au progrès technologique et ses conséquences.

Dans ce sens, il est important de remarquer qu'il ne s'agit que d'une discussion sur les nouvelles formes qui nous imposent les progrès technologiques d'aujourd'hui, mais cela va être fortement conditionné par les relations sociales d'importance au niveau mondial et son impact sur la région. Tous ces impacts sont et seront fortement conditionnés par les déterminants de la manière comme la société est organisée et les conditions que cette organisation impose sur le développement de l'humanité.

L'intégration du progrès technologique n'a pas les mêmes conséquences, quand ce qui prime est l'appropriation privée des bénéfices résultant de cette intégration, ou le critère d'une appropriation sociale de la rente technologique. Le problème n'est pas la technologie, il s'agit surtout d'évaluer les formes sociales selon lesquelles s'organisent les nouveaux processus économiques.

Tout en suivant l'approche du Directeur Général de l'OIT, nous croyons que la plupart des changements dans le domaine du travail répond à des décisions et des choix, ce n'est un parcours inexorable ni un destin inévitable. Il faut qu'on lance une alerte sur les conséquences négatives qui commencent à être évidentes après la prise de certaines décisions. Nous espérons que cet appel soit pris en compte par la Commission Globale d'haut niveau sur l'avenir du travail, et soit inclus dans le rapport final.

4 LA REDÉFINITION DU RÔLE DE L'ÉTAT

Depuis la fin du XXe siècle, et le début de celui-ci, le néolibéralisme, tel qu'expression dominante du capitalisme mondial, a imposé des stratégies afin de favoriser la réduction du rôle des États en ce qui concerne le développement des pays, en les obligeant à organiser la société sous le pouvoir des acteurs économiques du monde. Ainsi, on a limité la capacité de ces pays d'être responsables d'un ordre social fondé sur la négociation et la conciliation des intérêts opposés, comme il avait été dans l'État de bien-être.

L'économiste argentin et membre de l'Association des travailleurs de l'État (ATE), M. Claudio Lozano, explique que «les États ont subi des fortes réformes structurelles et des ajustements importants qui ont limité leurs capacités de déterminer leur propre politique économique dans leurs territoires. L'ouverture financière et l'endettement ont joué un rôle important dans ce processus. En effet, l'endettement menace l'État, ce qui est un déterminant des processus d'ajustement et privatisation. Ainsi, dans une première étape, les réformes se sont introduites par des privatisations et déréglementations, ensuite avec des propositions «modernisatrices», après en multipliant les recommandations de réformes sur les réglementations et les régulations afin d'avoir une intégration subordonnée de la région aux propositions liées à la mondialisation.» (Lozano, 2018.)

Les gouvernements ayant pris ces règles ont limité les charges fiscales élevées et les régulations, car elles ont été présentées comme un étouffement contre le secteur privé. C'est pourquoi l'on disait, et l'on dit encore, qu'une réduction d'impôts produira une grande augmentation de l'épargne et du travail. Un État grand ayant un niveau de dépenses excessives par rapport à ce qu'il produit, se voit accusé de réduire la compétitivité des entreprises. L'une des critiques principales contre les États est son manque d'efficacité dans le cadre des nouvelles exigences de la mondialisation.

Ils sont trop grands et coûteux en raison de leur utilité à l'égard des intérêts du grand capital.

D'après M. Lozano, l'analyse des relations entre la souveraineté des États contemporains et les transnationales, demande de préciser la crise des États dans la nouvelle ère de la mondialisation. L'État n'est pas la seule source de pouvoir et de régulation. Le droit commercial et financier mondial a intensifié son efficacité et influence.

Les règles des organisations telles que l'Organisation mondiale du commerce, des traités régionaux et bilatéraux de commerce et des investissements, plus les directrices et les plans d'ajustements (proposés par les organisations internationales comme la Banque mondiale et le Fonds monétaire international) ont de plus en plus pouvoir pour sanctionner et ils montrent une suprématie évidente sur les normes nationales.

De cette manière, il y a de plus en plus une substitution des États nation par des instances supranationales qui régulent les relations capitalistes internationales, en limitant le rôle de l'État comme le protagoniste exclusif des relations internationales qu'il avait atteint.

5 L'INTÉRÊT PUBLIC EN CRISE

Le recul de la participation des États à l'économie et la limitation de leur souveraineté sont des exemples de l'imposition d'un nouvel ordre mondial, où ce qui prime est l'intérêt économique sur l'intérêt public ou social. Il est évident que les structures de l'État, comme elles étaient avant dans le modèle de bien-être, subissent une transformation de leurs fonctions et de leur taille. Pour cela, ils délèguent beaucoup de leurs fonctions à des opérateurs privés (parfois des transnationales) surtout ces activités liées au contrôle et à la régulation. Tout cela entraîne des stratégies systématiques de sous-traitance dans plusieurs domaines sous la responsabilité de l'État, ou entraîne aussi la cession de services vers des groupes infranationaux qui, sans avoir les ressources nécessaires, ont ruiné ces services.

Il faut remarquer que la mondialisation n'est pas symétrique, bien au contraire, c'est un terrain où la polarisation établit des relations de subordination trop évidentes dans notre région où l'influence des États sur la mondialisation est déterminée par leur niveau de développement.

Dans cette asymétrie, il est nécessaire la compétence de nos États pour attirer des investissements visant à la capture de portions du capital global et le transformer dans un capital productif dans nos pays, ce qui facilite l'implantation d'oligopoles multinationaux dans les territoires qu'ils gèrent. Il faut une transformation de l'agenda des politiques publiques dans une diminution de ses capacités de régulation afin de garantir l'entrée des capitaux pour obtenir des bénéfices et sécurités, au moyen de la désarticulation des domaines qui n'ont pas de sens et raison d'être dans le nouveau schéma.

L'argument répété sur la nécessité de « réduire la taille de l'État » masque le but d'anéantir les fonctions qui garantissent le droit à la citoyenneté sociale, en réduisant les facultés de contrôle du fonctionnement

du marché et en limitant son intervention qu'à la gestion des virements conditionnés de revenus et des programmes de l'État pour aider les secteurs les plus vulnérables qui atteignent seulement les objectifs d'inclusion dans une matrice d'inégalité éternelle. Ce schéma accentue l'insécurité sociale, la précarisation et la pauvreté. Ainsi, la destruction et la fragmentation ou réduction des organisations qui garantissent la sécurité sociale, les systèmes de santé et d'éducation sont de très clairs exemples du réarrangement des buts des politiques publiques.

L'action des gouvernements soumise aux intérêts des groupes économiques multilatéraux et orientée vers la concurrence mondiale, endommage la possibilité de relocaliser l'État pour qu'il puisse intervenir dans les facteurs de production. Cela nie aussi à l'État toute possibilité d'intervenir comme producteur des biens et des services, afin d'encourager un développement autonome des pays de la région. Au contraire, ils prennent des responsabilités et facilitent des intérêts politiques dominants, tant dans des activités de logistique que d'infrastructure.

6 LA GESTION DE L'ÉTAT SELON LES CRITÈRES DE L'ENTREPRISE PRIVÉE

Depuis des années 90, la mise en œuvre des principes de la nouvelle gestion publique (NPM, par ses sigles en anglais) dans l'administration publique montre la gestion privée comme une espèce de miracle universel qui réduit les difficultés des politiques publiques à des affaires d'organisation, ceux qui peuvent être résolus en cherchant l'excellence et l'efficacité, tellement courants dans le monde de l'entreprise. Ces principes cherchent à rendre indépendants les différents domaines de l'État, afin d'accélérer son fragmentation, et limiter sa capacité d'intervention.

M. José Francisco Puello Socarrás affirme que «toutes ces tentatives prétendent l'utilisation des outils de gestion provenant de l'administration privée dans la gestion des affaires publiques (quelques approches sans faire aucune distinction entre le public et le privé, d'autres, ayant quelques nuances), l'on pourrait ainsi construire un gouvernement néolibéral (entrepreneur) à la mesure de ses intérêts, bien sûr, en utilisant le marché comme un paradigme exclusif dans la production du domaine social.» (Puello Socarrás, 2008.)

Cette manière d'agir du gouvernement serait définie par un type de gestion du secteur privé qui pourrait possiblement amener du dynamisme, de la flexibilité, de la débureaucratization, de l'efficacité et de l'efficience au secteur public. Il est de notre intérêt de faire référence à cette pensée enracinée dans l'administration publique dans le monde entier. Elle entraîne des conséquences sur l'emploi public et sur la prestation de services essentiels pour les citoyens et parce qu'à cause d'elle s'est introduit et se répand le modèle de « l'outsourcing », la tertiarisation et l'externalisation des fonctions de l'État.

Il nous semble important de signaler que le « *management* » ou gestion de l'entreprise considère que les règles du marché sont les meilleures à l'heure d'allouer des ressources. Cela réduit le citoyen à la condition de client et le travailleur à un

simple fournisseur de main d'œuvre. Cette pensée estime non seulement qu'il est nécessaire d'éviter un état productif pour qu'il puisse concourir avec le secteur privé, mais aussi qu'il n'est pas nécessaire que l'appareil de l'État soit celui qui devrait fournir directement et par ses propres moyens des services sociaux garantissant les droits des citoyens.

Nous ne nous trompons pas en affirmant que les droits du travail sont la cible de la globalisation. Quand l'on envisage des objectifs tels que faire augmenter l'employabilité et la productivité, affaiblir le pouvoir syndical, dégrader le droit au travail ou diminuer les coûts de la sécurité sociale, il y a changement radical dans les domaines qu'avaient été le phare de l'intervention de l'État.

Dans ce sens, l'intégration des formes « atypiques » d'emploi (lesquelles comme travailleurs nous considérons précaires) dans les relations de travail de l'État est un processus fortement lié à la **transformation du rôle que l'État jouait tel que régulateur dans le marché du travail**. Aujourd'hui, les droits du travail sont un point central de discussion politique et sociale au niveau mondial. Mais l'on voudrait remarquer la forme particulière de faire face à cet objectif dans le travail de l'État.

7 L'EMPLOI « ATYPIQUE » DANS LE SECTEUR PUBLIC

Si penser à l'avenir du travail dans le secteur public demande de considérer la redéfinition de tout ce qui a été le rôle de l'appareil de l'État et les critères de gestion qu'il doit suivre, alors analyser la tertiarisation du travail dans le secteur devient nécessaire et penser aussi à comment cette modalité d'emploi s'insère entre autres moyens de recrutement qui sont considérés « atypiques » au sein de l'OIT et que les travailleurs insistons à les appeler précaires¹.

Selon M. Orsatti (2018) un consensus tripartite a été accordé en 2015, alors qu'il établit une typologie d'emploi atypique incluant quatre formes de base:

- Emploi temporaire.
- Emploi à temps partiel et à la pièce.
- Emploi dans le secteur tertiaire.
- Des formes masquées et ambiguës.

Au cours de derniers trente ans, ce genre d'emploi a augmenté plus vite que l'emploi standard qui se caractérise par la stabilité et des meilleures conditions de travail.

Il est important de considérer le poids de l'emploi public sur l'emploi total pour évaluer l'incidence de l'emploi atypique dans le secteur sur l'emploi total. Les données de l'OIT nous fournissent d'information concernant le poids de l'emploi public sur l'emploi total. Selon les données de 2015, prises des enquêtes dans les foyers et faites par « Panorama Laboral 2016 » de l'office régionale, la moyenne du poids de l'emploi public sur l'emploi total est de 13%, et atteint 18% quand elle est comparée avec l'emploi salarié.

Les premières mesures sur l'emploi précaire/atypique proviennent d'une étude de l'office régionale de l'OIT sur le caractère informel du travail ("Panorama Laboral Temático: Transición a la Formalidad en

A. Latina y Caribe"), présentée à la XVIIIème Réunion américaine de l'OIT (Lima. Octobre 2014). Les données sont de 2013.

Même si l'indicateur du caractère informel est de ne pas l'enregistrer, à cause du manque de couverture de la sécurité sociale, en ce qui concerne le secteur public, la donnée est utile pour parler de l'emploi précaire parce que tous les travailleurs de l'État y sont enregistrés. Au début de cette décennie, l'emploi précaire dans le secteur public de l'Amérique latine était un cinquième du total (19%), avec une forte influence des cas brésilien (20%) et mexicain (40%). Cette proportion doit se considérer minimum, parce qu'elle n'inclut pas la tertiarisation, toujours très présente dans le secteur public.

¹ Les employeurs se sont opposés systématiquement à utiliser le mot « précaire », cela a fait que les consensus tripartites à l'intérieur de l'OIT aient accordés le terme « atypique ». Cette question idéologique a été expliquée par les représentants des travailleurs qui signalent qu'ils ont accepté d'utiliser le deuxième terme car il est plus « neutre », afin de débloquent la discussion.

8 LA TERTIARISATION COMME UNE NOUVELLE FORME CONTRACTUELLE

La tertiarisation a ses origines dès le début du capitalisme en Europe, dans les diverses manières de soumettre le travail artisanal au régime salarial. Mais après la Deuxième guerre mondiale, par le renforcement des États de bien-être et pendant la croissance du modèle de production industrielle fordiste dans les pays centraux, la tertiarisation s'est poursuivie dans les marges du modèle d'emploi salarié. Toutefois, dans les années 70, et avec la crise du modèle précédent, la tertiarisation du travail gagnait du terrain en même temps que les diverses formes d'emploi (dénommées « atypiques » dans le cadre de l'OIT) avec une régression conséquente en ce qui concerne les droits du travail et la précarisation des conditions de travail.

En tant que modalité de relation contractuelle, la croissance peut se localiser dans les dernières décennies de XXe siècle. M. Basualdo et M. Morales (2014) affirment qu'il s'agit d'une stratégie d'organisation des entreprises, d'abord adoptée au Japon et ensuite reprise par le groupe des pays centraux, ceux qui ont fait leurs adaptations particulières, surtout à partir de la crise capitaliste au milieu des années soixante dont la fin a marqué un tournant dans les relations de force entre le capital et le travail au niveau mondial. Ces auteurs signalent qu'il existe un large consensus par rapport à la périodisation du phénomène en Amérique latine, où il peut se constater une expansion dans des années soixante-dix, une deuxième étape de croissance dans des années quatre-vingt-dix et une étape de croissance exponentielle au cours de la première décennie du XXIe siècle.

La tertiarisation mène à ce que l'OIT a dénommé des « relations triangulaires » de travail, ainsi voit-on que la Recommandation N°198 de 2016 a été émise abordant le sujet de la relation de travail et considérant, parmi d'autres éléments, « qu'il y a des situations dans lesquelles des arrangements contractuels peuvent avoir pour effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit »

Le terme tertiarisation s'utilise quand:

[...] une entreprise établit un contrat avec des tiers et leur confie l'accomplissement d'activités qui pourraient être de soutien ou périphériques, simplement décentralisées par rapport à l'organisation originelle ou même une partie centrale des tâches à accomplir (Basualdo y Morales, 2014).

Selon M. Ermida Uriarte et M. Orsatti (2009), il y a quatre formes de tertiarisation: sous-traitance dans un sens strict, intermédiation dans le travail, offre de main d'œuvre temporaire et l'embauche des travailleurs autonomes. Quoique cette classification ne prenne pas toutes les formes possibles de tertiarisation, elle nous donne un cadre différent pour localiser et reconnaître les formes de tertiarisation les plus généralisées.

Concernant l'élan ou la nécessité propres des processus de tertiarisation, la périodisation signalée montre que ces processus commencent et se répandent en même temps que la crise capitaliste des années 70 et l'essor du modèle néolibéral dans des années quatre-vingt-dix et les débuts de ce nouveau siècle.

Les études sur la tertiarisation peuvent s'agrouper dans deux grandes domaines, d'après l'économiste M. Martín Rodríguez Miglio (2017). Un premier groupe comprendrait les études ayant une perspective économique où l'on analyse des stratégies de coût, des rentes, la coopération client-fournisseur, etc. L'autre groupe comprendrait les études sociales du travail qui s'arrêtent quand il y a des changements des conditions de travail, de la punition au travail et de la fragmentation des groupes de travailleurs.

Il est important de remarquer les deux approches sur la tertiarisation, étant donné que chacun explique les différentes causes du phénomène. Concernant l'OIT, et ayant pris en compte les postulats de la déclaration de Philadelphie de 1944, car le travail

humain n'est pas une marchandise et l'organisation doit procurer le bien-être matériel et le développement spirituel des êtres humains dans un cadre de paix et de justice sociale, il est nécessaire de prendre des notes de toutes ces formes de travail qui portent atteinte aux possibilités d'atteindre le travail décent et qui bloquent ou compliquent l'action syndicale et la négociation collective au moyen de la punition et la fragmentation du collectif des travailleurs.

À La clé ici est d'analyser les mesures qui se créent et se mettent en place par l'initiative des employeurs dont le but est d'atteindre une valorisation plus grande du capital et les conséquences négatives que ces mesures ont pour les travailleurs, car elles impliquent un recul en matière de droits acquis. Les nouvelles formes d'organisation du travail sont souvent présentées comme un changement inévitable pour la survie économique de l'entreprise dans le cadre d'un capitalisme mondial de plus en plus compétitif, nous croyons que le travail humain et sa protection sont la limite des tous ces changements. De plus, si nous considérons qu'il n'existe pas un unique et inexorable chemin à suivre et, surtout dans le domaine de l'emploi public, où beaucoup de toutes ces prémisses du management de l'entreprise ne sont pas applicables.

9 AVANCÉES DE LA TERTIARISATION DANS L'ÉTAT

Avant d'approfondir dans les formes de tertiarisation du travail développées et répandues comme une forme contractuelle entre l'État et ses travailleurs, nous voulons signaler brièvement le rôle que l'État doit respecter. L'État doit garantir les droits aux citoyens, au moyen de déterminées politiques publiques et du fournissement des biens et des services. Pour atteindre ce but, il faut embaucher du personnel, et étant donné que les services demandent un nombre important de main d'œuvre, les conditions de travail subies par le personnel répercutent directement sur la qualité des prestations de l'État. C'est la raison pour laquelle, depuis la CLATE, nous considérons, et ainsi nous l'avons exprimé dans nos campagnes continentales pour la défense de l'emploi public, que « notre travail est un droit des citoyens ».

Lorsque depuis le management de l'entreprise se proposent des stratégies de réforme de la structure de l'État, lesquelles mettent souvent l'accent sur l'efficacité du secteur public, bien que cela signifie la détérioration de l'efficacité pour accomplir leurs fonctions. En même temps, il est devenu commun la cession de compétences du secteur public vers le privé en matières inhérentes au premier. Tel est le cas des fonctions essentielles comme la santé et l'éducation, ou même les fonctions d'audit ou de contrôle qui mettent en crise la fonction régulatrice de l'État.

La décision d'une politique publique est clé, et cela montre évidemment qu'il s'agit d'un choix et pas d'une nécessité. C'est une décision motivée tant par des intérêts d'acteurs économiques cherchant l'obtention d'une loi plus détendue que par l'intérêt d'un capitalisme en crise qui vise à monopoliser des fonctions de l'État comme un espace de valorisation du capital.

Ce phénomène, qui n'est pas en principe étranger à l'examen et considération de l'OIT (en ce qui concerne la description de ses compétences stipulées dans la déclaration de Philadelphie), doit être analysé au moment d'élaborer des normes et des recommandations

qui mettent une limite aux nouvelles formes de travail, surtout à tertiarisation.

Les dénommées « réformes de troisième génération » pour l'État encouragent la réduction du déficit de l'État en réduisant le nombre de travailleurs et la cession de compétences et fonctions à des acteurs privés avec lesquels l'État n'aurait pas de liens de travail. Ces réformes apportent des nouvelles formes de lien contractuel aux travailleurs. Elles sont de nature flexible et temporelle et mettent en crise l'idée du travail permanent que l'on gardait pour les travailleurs de l'État comme un genre de protection, au cas où la fonction publique serait utilisée comme « butin de guerre » face aux changements de gouvernement.

La tertiarisation dans l'État au moyen du recrutement de travailleurs autonomes n'est pas neuve. Elle est depuis des décennies dans la région et dans le monde. Néanmoins, cette réalité était considérée une anomalie qu'il fallait inverser, étant donné son caractère frauduleux de la relation « autonome », où les travailleurs concernés faisaient des tâches propres des fonctions régulières, habituelles et permanentes de la fonction publique.

Cependant, le lien de travail devient plus complexe dans la mesure où le recrutement de personnel est fait par des tâches propres des fonctions de l'État à cause de la sous-traitance des fournisseurs. Cette tendance, que nous regardons depuis la CLATE avec préoccupation, c'est celle que nous prétendons mettre en évidence en analysant des cas concrets et pour laquelle nous considérons que les **normes et recommandations qui surgissent de l'OIT doivent offrir une sauvegarde en faveur de l'avenir du travail.**

10 QUELQUES CAS DE TERTIARISATION EN AMÉRIQUE LATINE

Le problème de la tertiarisation se caractérise par « l'invisibilité » ou dissimulation du travailleur dans le tertiaire. Quoiqu'il s'agisse dans beaucoup de cas des travailleurs enregistrés, ils n'appartiennent pas aux statistiques de travail qui peuvent montrer leur condition dans l'activité qu'ils effectuent. Ils sont des « ressources externes », hors de la paie du personnel qui est concerné par les statuts et conventions collectifs du secteur public. Même s'ils fassent de tâches régulières, habituelles et permanentes de la fonction publique, leurs salaires, leurs conditions de travail, leurs droits et leur représentation syndicale n'appartiennent pas au même domaine que le reste des fonctionnaires, serveurs ou travailleurs de l'État.

C'est la raison pour laquelle il n'y a de statistiques exhaustives d'eux, ni d'études empiriques montrant l'envergure et le progrès de ce phénomène. Pour parler de tertiarisation, il faut avoir recours à des cas concrets, où le conflit sur la place de travail le met en évidence, soit par l'action collective propre des travailleurs, soit par l'action de ses organisations ou par des actions individuelles de porter plainte devant le tribunal du travail. Dans beaucoup de cas, la recherche académique a pu éclairer un peu le problème. Bien que le point de départ soit ces cas concrets, il ne faut pas penser qu'il s'agit de se limiter à une casuistique de situations isolées. Pour bien comprendre le caractère central de ce phénomène, il faut tenir compte de l'existence sur le plan normatif d'une offensive généralisée, afin de répandre la tertiarisation dans toutes les activités de l'entreprise privée et publique (et non seulement dans toutes les activités temporaires, ou les activités « mixtes » ou complémentaires.) Par exemple, il faut tenir compte du cas de la récente réforme au Brésil en 2017.

10.1. ARGENTINE

Un cas témoin du phénomène de la tertiarisation du travail dans le secteur public en Argentine est tout ce qui s'est passé dans le Service national de santé

et qualité agroalimentaire, –SENASA, par ses sigles en espagnol– d'où une organisation mixte a surgi, la Fondation «Barreras Patagónicas » –FUNDAPA, par ses sigles en espagnol–. Cette fondation embauche des travailleurs en charge des contrôles phytosanitaires et des tâches de fiscalisation de l'institution publique. 600 travailleurs au total étaient affectés sur 34 postes sanitaires de la Patagonie. En 2013, la situation de ces travailleurs est devenue une affaire publique grâce à sa syndicalisation dans l'Association des travailleurs de l'État – ATE², par ses sigles en espagnol– et leur demande d'être reconnus tels que travailleurs de l'État dépendant du SENASA. Les travailleurs demandaient :

- Devenir travailleurs réguliers, habituels et permanents qui accomplissent des tâches propres de la mission principale d'un organisme public.
- Augmenter les salaires, car ils gagnaient moins que le personnel permanent qui fait les mêmes tâches.
- Ajouter les paies « au noir » ou non rémunératrices qu'ils touchaient à leurs salaires.
- Que les conditions de sécurité et d'hygiène dans le travail soient respectées.
- Que les salaires et les appointements de privilège de la directive de la fondation soient éliminés.

Grâce à l'action des travailleurs et du syndicat de l'ATE de la Province de Río Negro, il s'est atteint l'incorporation de 350 travailleurs au personnel permanent de l'institution publique, la réincorporation des licenciés pendant le conflit et la reconnaissance de l'ancienneté et des fonctions dans le cadre de la carrière du SENASA.

Ce dernier cas met en évidence comment

² Source: Association de travailleurs de l'État (ATE) d'Argentine <http://www.ate.org.ar/>

certaines prémisses de la NPM (nouvelle gestion publique) ne marchent pas dans la tertiarisation, tels qu'être le plus transparent ou la réduction des coûts (ce qui ne se pouvait pas atteindre tandis qu'ils payaient des salaires de privilège.) Par ailleurs, la quête de l'efficacité et de la spécialisation dans la « activité cible » ne sert pas comme un élément explicatif pour soutenir cette modalité contractuelle, étant donné que les travailleurs étaient en charge de l'activité principale de l'institution, lequel est lié à des activités centrales de l'État en ce qui concerne sa politique phytosanitaire et agroalimentaire. Plus plausibles sont les explications centrées sur la « punition » de la force de travail, au moyen de l'instabilité contractuelle, et dans la cession de responsabilités à un tiers, en particulier tout ce qui aborde les conditions d'hygiène et de sécurité dans le travail.

Des travailleurs syndiqués à l'ATE du SENASA ont dénoncé plusieurs formes de recrutement de personnel visant à diviser le collectif des travailleurs et la négociation collective. Ces recrutements font appel à des questions telles que le « caractère transitoire », le recrutement de « travailleurs indépendants », l'incorporation de « contrats de consultation » au moyen d'organisations internationales comme la Banque interaméricaine de développement (BID) ou par d'autres fondations ou organisations similaires à FUNBAPA, comme par exemple, AFINOA, IICA, ARGENT-INTAS. Dans tous les cas, il s'agit de travailleurs qui font des tâches régulières, habituelles et permanentes propres de l'institution, telles que : surveillance, inspection, mise en place des conditions phytosanitaires, certification et contrôle sanitaire. Cela montre le caractère frauduleux des recrutements, il faut y ajouter le fait que le personnel embauché sous ces modalités dépassait le 15% du personnel permanent de l'institution. Cette situation est expressément limitée dans la Convention collective de travail du secteur.

Le fait que le travailleur tertiaire ne soit pas considéré comme un travailleur dans son domaine et son métier, viole le droit à la stabilité et à jouir de tous les bénéfices atteints par la négociation collective (vacances, primes de Noël, cotisations de sécurité sociale, journée de travail limitée, carrière, promotions, etc.).

De plus, s'ils ne sont pas incorporés à sa profession et sont alternés dans leurs postes et fonctions, cela va au détriment de la qualité du service public que l'institution doit offrir.

10.2. URUGUAY

Selon l'Institut d'études syndicales *Universindo Rogríguez* (INESUR, par ses sigles en espagnol), ce qui dépend de la Confédération de fonctionnaires de l'État (COFE)³, il y a 120.000 travailleurs tertiarisés dans l'Administration publique centrale. Ce phénomène, signale INASUR, résulte dans une augmentation des profits pour les entreprises au détriment du salaire. De plus, la prétendue intention de réduire les coûts du fonctionnement n'est pas valable pour l'État, parce que les entreprises fournissant la main d'œuvre reçoivent de la part de l'État plus de ressources que dans le recrutement d'un fonctionnaire public, et en même temps, les travailleurs ainsi embauchés gagnent jusqu'à trois fois moins qu'un fonctionnaire qui accomplit les mêmes tâches. Depuis INESUR l'on nous affirme que « les entreprises privées tirent profit du fond public, sans risque du capital et en précarisant les conditions de travail et de salaire. » La tertiarisation pose aussi un problème de « participation étrangère », étant donné que la sélection et le fournissement de travailleurs sont attribués à des entreprises multinationales comme *Transamerican* ou *Adecco*.

Les tâches concernant la tertiarisation vont dès le service d'accueil, administratifs, gestion de dépenses, secrétariats privés, maintenance des réseaux informatiques, jusqu'à la gestion des informations sensibles, audits, services logistiques, distribution et transport, ce qui montre l'avancée du secteur privé dans le domaine considérés par l'État comme stratégiques.

Malgré que ces travailleurs soient dans le même poste de travail et sous les mêmes règles et chefs et qu'ils fassent les mêmes tâches, ils ne touchent pas les mêmes bénéfices, gagnent moins que ses collègues et n'ont de promotions ni de registre d'ancienneté. Ils sont

³ Source: Confédération de fonctionnaires de l'État (COFE) de l'Uruguay. <http://www.cofe.org.uy/>

des travailleurs dans « une période d'épreuve » de trois mois ou de 100 jours sans aucun droit à l'indemnité de licenciement. Cette situation porte atteinte aux possibilités d'organisation syndicale de la part de ces travailleurs.

La COFE a dénoncé des cas de tertiarisation dans des organisations comme : la Direction nationale de topographie, la Direction nationale d'Architecture, la Corporation nationale pour le Développement, la Direction nationale de Transport et dans l'Administration de services de santé de l'État (ASSE), parmi d'autres.

10.3. BRÉSIL

En 2017, depuis la sanction de la Loi 13.429, le Brésil est devenu le pays qui a le plus avancé dans la région en ce qui concerne la tertiarisation, en habilitant cette pratique dans toutes les activités des entreprises (soient des activités secondaires ou principales) et dans tous les niveaux et domaines du secteur public. Cette tertiarisation sans limites, habilitée pour toutes les activités et domaines, réduit à néant l'argument selon lequel la tertiarisation est nécessaire due à l'indispensable spécialisation ou focalisation qui requièrent les activités des entreprises ou des organisations.

En dépit de sa nouveauté, cette norme vient à légaliser une modalité de recrutement telle que la tertiarisation, déjà installée depuis des années dans l'État brésilien. Une étude récente menée par Graça Druck⁴ et d'autres auteurs sur la situation des travailleurs de l'Université fédérale de Bahia (UFBA) permet de montrer la progression de ce phénomène dans ce pays.

Selon l'étude, cette université compte sur 2524 professeures, 3195 serveurs techniques et administratifs et 2161 travailleurs tertiarisés. L'étude remarque «qu'en 2015, la publication UFBA en chiffres, disponible depuis 2001, a commencé à compter aux tertiarisés comme une partie de l'élément « personnel ». Cela signifie que ces travailleurs ne sont plus « invisibles », au

moins statistiquement parlant. En observant l'évolution du nombre de travailleurs dans chaque domaine du travail pour une période de dix ans, le chiffre de tertiarisés est devenu très élevé (127%). En ce qui concerne le nombre de tertiarisés pour chaque domaine, le personnel de nettoyage, accueil et surveillance représentent la plupart de tous les contrats d'offre de service sous cette modalité de recrutement.

Parmi les désavantages que les tertiarisés subissent par rapport aux conditions de travail de leurs collègues sous contrat permanent, il vaut bien remarquer: le manque d'un horaire pour prendre le déjeuner, le retard du paiement de leurs salaires, le manque d'entraînement pour accomplir leurs tâches, le manque d'une assurance accident et la difficulté pour prendre des vacances. Tout cela peut s'expliquer car si souvent les entreprises gérant la tertiarisation et le fournissement de personnel faisaient faillite et les travailleurs étaient embauchés encore une fois par une nouvelle entreprise qui ne leurs reconnaissent pas leur ancienneté et droits acquis. La situation de changement d'entreprise contractante était appelée « changement de boutons » par les travailleurs, ceux qui continuaient à la prestation de leurs services et l'accomplissement de leurs tâches. Le rapport signale des cas de travailleurs d'environ 30 ans d'ancienneté dans ce régime d'emploi tertiarisé qu'avant la Loi 13429 se fondait sur la nature du caractère « transitoire » de leurs fonctions.

10.4. PÉROU

Dans une étude sur l'intermédiation et tertiarisation de l'emploi dans le secteur public de la ville Ayacucho, M. Jorge Antonio Gálvez Molina⁵ affirme que le processus de flexibilisation du travail, dont le point de départ est le Dec. Leg /28 de 1991, a favorisé la croissance de la tertiarisation du travail et cela a impliqué la perte de bénéfices pour les travailleurs telles que : le droit à se syndiquer, à la stabilité de l'emploi, à la sécurité sociale, à la retraite, à l'accès au logement, à la journée du travail de 8 heures, et à des permis, licences et vacations. Contrairement, signale l'étude, les institutions publiques se sont libérées de l'administration de la force

4 Druck G., Sena J., Pinto M. y Araújo S. A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO PARTICULARIDADES E IMPLICAÇÕES; em Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate', organizado por André Gambier, IPEA, Brasil, 2018.

5 La intermediación laboral y del deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho, Gálvez Molina J. A. Tesis de grado. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2014

de travail et de la reconnaissance de tels bénéficiaires.

Les salaires des travailleurs tertiairés sont plus bas par rapport à celui des travailleurs fixes des institutions publiques. Les entreprises tertiaires ou de « services » retiennent, à titre de bénéficiaires bruts, 46,67% du budget pour le recrutement du personnel.

Les formes de tertiarisation et de précarité se répandent vers divers domaines des institutions gouvernementales du Pérou, tel que le signale la Confédération intersectoriel de Travailleurs du Pérou (CITE), organisation membre de la CLATE. Cependant, l'étude sur le cas de la municipalité d'Ayacucho, a le mérite de quantifier l'appropriation que la gestion privée de la force de travail fait du budget public, en même temps qu'elle remarque la perte des droits qui subissent les travailleurs de l'État.

10.5. COSTA RICA

Dans un travail sur la réforme de l'État et son impact sur le secteur de la santé, Bermúdez Otarola M. y Umaña Soto A⁶. expliquent comment à partir de l'intervention des organisations financières internationales tels que la Banque mondiale et le Fonds monétaire international, des réformes importantes se sont introduites dans la structure de l'État costaricien. Ce qui a mené à la tertiarisation des services de la Caja Costarricense de Servicios de Salud (CCSS), le service de santé public costaricien. Ce processus s'est déroulé à la fin des années 80 et début des 90 dans un cadre généralisé de privatisations, de gel de la création de nouveaux postes de travail dans l'État et de réduction des postes existants.

Il nous intéresse de remarquer cette étude car elle analyse comment le renforcement du nommé « troisième secteur » s'est encouragé en même temps que la réforme de l'appareil de l'État». Ce qui a stimulé la cession à la société civile et à des initiatives privées des

fonctions propres de l'État et ses organisations. Tout cela a fait que des Organisations non gouvernementales (ONG), des coopératives, des fondations, et des associations solidaires prennent les fonctions propres du secteur public. Pendant cette situation, la réforme du secteur de la santé s'est accomplie.

Les travailleurs embauchés par des fournisseurs qui tertiarisent les prestations de l'État perdent les garanties et les droits du travail. Ils n'ont pas une définition précise de leurs fonctions et leurs possibilités d'association et syndicalisation se voient bloquées, parmi d'autres préjudices. Cette précarisation des conditions de travail fait qu'il y ait un service d'une mauvaise qualité. Par ailleurs, l'étude souligne comment la cession de fonctions et des travailleurs que l'accomplissent est, surtout, un business pour les fournisseurs privés.

6 Tercerización de los servicios de salud en la Caja Costarricense de Seguro Social, en el marco de la contrarreforma del Estado costarricense (1988-2012). Un acercamiento a cuatro proveedores externos: COOPESANA, COOPESAIN, ASEMECO y PAIS.

Melisa Bermúdez Otarola, Angie Umaña Soto. Tesis de grado. Universidad de Costa Rica. 2013.

11 CONCLUSIONS

PRÉLIMINAIRES ET DÉFIS

Les transformations subies par les États dans le contexte de la globalisation néolibérale, aussi que les nouveaux courants de pensée qu'encouragent l'incorporation des notions de la gestion privée vers le secteur public, et la dénonciation de quelques cas de tertiarisation dans la région, marquent un point de départ pour penser de manière critique sur l'avenir du travail dans le secteur public.

Depuis la CLATE nous sommes conscients que les changements imposés sur les États d'Amérique latine et les Caraïbes sont le résultat de tendances dominantes sur l'économie mondiale. En effet, Il faut ajouter le démantèlement des fonctions dédiées à la production des biens et des services tant que résultat des impositions de la première vague des réformes, ainsi que les propositions de modernisation, décentralisation et dérégulation de l'appareil de l'État, afin de garantir une incorporation bien réussie à la mondialisation en termes des intérêts du capital.

M. Claudio Lozano affirme que « la concurrence à la baisse pour attirer des investissements, garantir la libre circulation des marchandises et des capitaux en faveur de l'ouverture au monde, et l'incorporation bien réussie à la mondialisation, résultent dans la disparition totale des domaines qui garantissaient ces capacités de l'État, et dans beaucoup de cas la cession de ces activités aux intérêts privés. Dans ce sens, la tendance actuelle à la perte et dégradation du travail va s'approfondir dans les États de la région. »

Il est important de préciser sans ambiguïté que ce n'est pas un parcours inévitable. À cet égard, il s'ouvre une possibilité d'installer un débat sur un autre genre de régulation sociale de ce paradigme, et par conséquent un autre lien, maintenant pas seulement avec le processus d'incorporation de technologie qui accapare les préoccupations sur l'avenir du travail, mais aussi sur les formes d'organisation du travail. L'État a le devoir d'exprimer l'intérêt public,

lequel peut être le moyen de montrer une autre réalité sociale, où l'efficacité de l'État n'est pas liée à la précarisation du travail, à la perte de droits et à la paupérisation des services publics. Au contraire, il faut revaloriser la fonction de l'État en ayant une perspective de coopération, développement de l'intérêt en commun, construction de la communauté, promotion de l'emploi décent et de la justice social.

Si les discussions sur l'avenir du travail ne posent pas le défi de repenser des instruments et des outils que revalorisent le travail comme une source de dignité, réalisation personnel et l'amélioration de la qualité de vie de l'être humain, l'on court le risque de rester emprisonné par des stratégies qui pourraient nous emporter par des chemins opposés.

Depuis la CLATE nous réaffirmons notre engagement à la défense des droits des travailleurs du secteur public et des politiques publiques de l'État garantissant le développement plein de tout le peuple et de la protection de notre territoire pour nous et pour les prochaines générations.

BIBLIOGRAPHIE

- Basualdo V. y Morales D. (2014). *La tercerización laboral: orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Bermúdez Otarola, M y Umaña Soto A., (2013), *Tercerización de los servicios de salud en la Caja Costarricense de Seguro Social, en el marco de la contrarreforma del Estado costarricense (1988-2012). Un acercamiento a cuatro proveedores externos: COOPESANA, COOPESAIN, ASEMECO y PAIS.*, San José, Costa Rica. Universidad de Costa Rica.
- Elías A. (2018). Uruguay: *El papel de la tecnología en el futuro del trabajo de los obreros y empleados del Estado*. Montevideo, Uruguay. Instituto de Estudios Sindicales Universindo Rodríguez (INESUR – COFE).
- Ermida Uriarte, O y Orsatti, A (2009). *Estrategia sindical hacia trabajadores tercerizados*. Grupo de Trabajo Autorreforma Sindical.
- Druck G., Sena J., Pinto M. y Araújo S. (2018), *A terceirização no serviço público particularidades e implicações; em Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate,* organizado por André Gambier, Brasilia, Brasil. IPEA.
- Gálvez Molina J. A., (2014), *La intermediación laboral y del deterioro del nivel de ingresos de los trabajadores del sector público en la ciudad de Ayacucho*, Ayacucho, Perú. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Informe FUNBAPA (2018). Asociación Trabajadores del Estado de la Provincia de Río Negro. Viedma, Argentina.
- Lozano, C. (2018), *El Futuro del trabajo en el Estado en el siglo XXI*, Buenos Aires, Argentina. Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE). www.clate.org.
- Orsatti, A. (2018), *Empleo Precario en el Sector Público de América Latina – Caribe*. Buenos Aires, Argentina. Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE). www.clate.org.
- Puello-Socarrás, J. F. (2008), *Nueva gramática del neo-liberalismo: itinerarios teóricos, trayectorias intelectuales, claves ideológicas*. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales. Bogotá.
- Rodríguez Miglio, M. (2017). *Potencias y límites de los estudios actuales sobre los procesos de tercerización y subcontratación. Una reflexión crítica en torno al uso de las categorías*. Área Economía del Conocimiento del Instituto de Industria, Universidad Nacional General Sarmiento (IDEI-UNGS).
- Ryder, G. (2015), *Iniciativa del Centenario relativa al Futuro del Trabajo*, Ginebra, Suiza. Oficina Internacional del Trabajo, OIT.

COMITÉ EXÉCUTIF

Présidence

Julio Fuentes (ATE - Argentine)

1ère Vice-Présidence

João Domingos Gomes Dos Santos (CSPB - Brésil)

2e Vice-Présidence

Herminio Cahue Calderón (SUTEYM - Mexique)

3e Vice-Présidence

Percy Oyola Paloma (UTRADEC - Colombie)

Secrétariat général

Martín Pereira (COFE - Uruguay)

Secrétariat général adjoint

Sergio Arnoud (CSPB - Brésil)

Secrétariat exécutif subrégional andin

Alejandro Silva (FENAMOP - Chili)

Secrétariat exécutif subrégional andin adjoint

Winston Huamán Henríquez (CITE - Pérou)

Secrétariat exécutif subrégional Caraïbes

Roland Hernán Ignacio (ABVO - Curaçao)

Secrétariat exécutif subrégional Caraïbes adjoint

Rafaela Figuereo (UNASE – République dominicaine)

Secrétariat exécutif subrégional Amérique centrale

René Palomares Parra (SUTEYM - Mexique)

Secrétariat exécutif subrégional Amérique centrale adjoint

Mario Montes (AGEPYM - Salvador)

Secrétariat exécutif subrégional Cône Sud

Wagner José De Souza (CSPB - Brésil)

Secrétariat exécutif subrégional Cône Sud adjoint

Facundo Cladera (ADEOM - Uruguay)

Secrétariat à l'intégration

Dulce María Iglesias Suárez (SNTAP - Cuba)

Secrétariat à l'intégration alternatif

Carlos Aramendi (UF - Uruguay)

Secrétariat à l'organisation

Carlos Insunza (ANEF - Chili)

Secrétariat à l'organisation alternatif

Terezinha Castro (CSPB – Brésil)

Secrétariat de presse

Ibis Fernández (CITE - Pérou)

Secrétariat de presse alternatif

Olman Chinchilla (FENOTRAP - Costa Rica)

Secrétariat à la formation

Sandra Hortúa Romero (UTRADEC - Colombie)

Secrétariat à la formation adjoint

María Teresa Romero (ATE - Argentine)

Secrétariat à l'administration et aux finances

Hugo Blasco (FJA - Argentine)

Secrétariat à l'administration et aux finances alternatif

Matilde Abín (COFE - Uruguay)

Secrétariat à le genre et la diversité

Angela Rifo (ANEF - Chili)

Secrétariat à le genre et la diversité adjoint

Delci Sosa (FENATRASAL – République Dominicaine)

Secrétariat aux droits d l'homme

Ana Luz Giménez Acosta (UNTE-SN - Paraguay)

Secrétariat aux droits d l'homme alternatif

Silvana Suero (CONATE – République dominicaine)

Secrétariat aux études, statistiques et aux recherche

Horacio Fernández (ATE - Argentine)

Secrétariat aux études, statistiques et aux recherche alternatif

Wilson Álvarez Bedón (FETMYP - Équateur)

COMITÉ RÉVISEUR DE COMPTES

1er Titulaire

Leonel Revelese (Uruguay)

2e Titulaire

Marco Antonio Correa da Silva (Brésil)

3e Titulaire

Nelly Costa (Argentine)

1e Suppléant

Horacio Bustamante (Colombie)

2e Suppléant

Oscar Centeno Viales (Costa Rica)

COMITÉ POLITIQUE CONSULTATIF

Présidence

Luis Iguini (COFE - Uruguay)

Vice-présidence

Carlos Custer (ATE - Argentine)

1. Víctor De Gennaro
2. Víctor Mendibil
3. Luiz Fernando Pereira Souza
4. Jorge Izquierdo
5. Marino Da Silva
6. Rodolfo Romero
7. Eduardo Estevez

ORGANISATIONS MEMBRES

ARGENTINE

ATE – Asociación Trabajadores del Estado
Secrétaire général: Hugo Godoy

FJA - Federación Judicial Argentina
Secrétaire général: Hugo Blasco

BRÉSIL

CSPB – Confederação dos Servidores Públicos do Brasil.
Président: João Domingo Gomes Dos Santos

COLOMBIE

UTRADEC - CGT - Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos de Colombia.
Président: Percy Oyola Palomá

COSTA RICA

FENOTRAP - Federación Nacional de Trabajadores Públicos.
Secrétaire général: Olman Chinchilla Hernández

CUBA

SNTAP - Sindicato Nacional de Trabajadores de la Administración Pública
Secrétaire général: Dulce María Iglesias Suarez

SNTS - Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud
Secrétaire général: Santiago Badia González

CURAÇAO

ABVO - Algemene Bond van Overheid en Overige personeel
Président: Wendy Emanuel Maximiliaan Calmes

SAP – Algemene Politie Bon
Président: Anthony Lacle

NAPB – Nationaal Algemene Politie Bon
Président: Ronaldo Abraham

STraF - Sindicato de Trabajadores de Aduana y Fiscalía
Président: Juan Laurens

CHILI

ANEF - Agrupación Nacional de Empleados Fiscales
Président: Carlos Insunza Rojas

FENAMOP - Federación Nacional de Asociaciones de Funcionarios MOP
Président: Alejandro Silva Fuenzalida

ASEMUCH - Confederación Nacional de Funcionarios Municipales
Président: Ramón Chanqueo Filumil

ÉQUATEUR

FETMyP – Federación Ecuatoriana de Trabajadores Municipales y Provinciales
Secrétaire général: Wilson Alvarez Bedón

SALVADOR

AGEPYM - Asociación General de Empleados Públicos y Municipales de El Salvador
Président: Mario Montes

GUATEMALA

FENASTEG - Federación Nacional de Trabajadores Estatales de Guatemala
Secrétaire général: Arturo Mesías Ortiz

SNTSG - Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala
Secrétaire général: Luis Alpírez

HAÏTI

CTSP – Confédération des Travailleurs des Secteurs Public et Privé.

Président: Jean Bonald Golinsky Fatal

MEXIQUE

SUTEYM - Sindicato Único de Trabajadores de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de México
Secrétaire général: Herminio Cahue Calderón

CONFEPIDER - Confederación de Servidores Públicos de los Poderes de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de la República Mexicana
Secrétaire général: Sergio Alberto Padilla Pérez

PARAGUAY

UNTE SN - Unión Nacional de Trabajadores del Estado - Sindicato Nacional
Secrétaire général: Ricardo Ramírez

PÉROU

CITE – Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales del Perú.
Secrétaire général: Winston Huamán Henríquez

CTE – Confederación Trabajadores Estatales.
Secrétaire général: Domingo Antonio Cabrera Toro

PORTO RICO

CUTE – Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado.
Secrétaire général: Federico Torres

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

UNASE - Unión Nacional de Enfermería
Secrétaire général: Rafaela Figuereo Vargas

CONATE - Confederación Nacional de Trabajadores del Estado
Secrétaire général: Francisca Jiménez

FENATRASAL - Federación Nacional de Trabajadores de la Salud del IDSS
Secrétaire général: Delci Sosa

URUGUAY

COFE - Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado
Président: Martín Pereira

FNM - Federación Nacional de Asoc. Municipales
Secrétaire général: Rubén Lazo

UF – Unión Ferroviaria
Président: Carlos Aramendi

ADEOM - Asociación de Empleados y Obreros Municipales
Secrétaire général: Valeria Ripoll

VENEZUELA

FENTRASEP - Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público.
Président: Franklin Rondón



www.clate.org •  /CLATE  @ EstatalesCLATE
administracion@clate.com

Tel.: +5411.4382.2233 • Calle Paraná 26 Piso 6° Of "E"
C1017AAB. Buenos Aires. Argentina