



Précarité enseignante dans le supérieur : combattre le déni institutionnel de la réalité

→ par Philippe Aubry, secrétaire national, responsable du secteur Situation Des Personnels

À peine 200 enseignants non titulaires relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) ont été recensés éligibles aux dispositifs de titularisation prévus dans le cadre de la loi du 12 mars 2012 « relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique » - dite loi Sauvadet. Ce nombre, si l'on s'en tient là, pourrait donner l'illusion que la précarité épargne les enseignants du supérieur non titulaires. Il est au contraire révélateur de l'inadaptation de la loi face à la variété de régimes sous lesquels sont employés ces personnels :

chargé d'enseignement vacataire, agent temporaire vacataire, docteur contractuel, ATER, post-doctorant, lecteur, maître de langue, enseignant associé ou invité, CDD sur poste vacant de PRAG/PRCE (décret 92-131), CDD ou CDI d'enseignement et/ou de recherche (art L954-3 du code de l'éducation), CDD ou CDI en application de l'article 4 de la loi 84 (absence de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions), etc.

Ce foisonnement favorise les abus et permet de confier des fonctions permanentes à moindre coût à des enseignants entretenus dans une situation de précarité et d'inégalité : temps de service différent de celui des titulaires, absence de grille de référence pour les salaires, pas de droit aux primes des titulaires. Ajoutons pour les faux chargés d'enseignement (cf p. 5) des droits sociaux qui s'avèrent quasi inexistantes. Les textes et les témoignages de ce dossier sont édifiants !

Il est plus qu'urgent que le MESR réponde aux demandes du SNESUP-FSU pour traiter les difficultés que concentrent ces personnels, grands oubliés du dialogue social, et que les parlementaires s'emparent de cette situation scandaleuse, en particulier pour remédier aux insuffisances de loi Sauvadet et résoudre le problème de l'existence de nombreux faux chargés d'enseignement, les plus exposés à la précarité.

Les témoignages supplémentaires transmis à sdp@snesup.fr pourront accompagner le dossier en ligne sur le site web du SNESUP (<http://www.snesup.fr>, rubrique « Votre métier > non-titulaires »)

PRÉCARITÉ ENSEIGNANTE À L'UNIVERSITÉ

L'ondulation d'un serpent de mer

→ par Jean-Luc Godet, membre du secteur situation des personnels (SDP)

La précarité à l'université est une réalité des plus présente : environ un tiers des enseignants y sont précaires ! La loi Sauvadet l'ignore. Les lois LRU et ESR la renforcent. Plus que jamais, la mobilisation solidaire des universitaires est à l'ordre du jour !

En 2011-2012, selon les statistiques récentes⁽¹⁾ du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 28 121 enseignants *non permanents* (NP) représentaient 29 % de l'effectif total, à mi-chemin entre les professeurs (20 %) et les maîtres de conférence (37 %), plus que les enseignants de statut second degré (14 %). C'est dire leur importance dans la vie des universités⁽²⁾. Ces 29 % sont de surcroît sous-évalués. Certes la catégorie NP du MESR regroupe des situations diverses (invités, 3 094 associés, 1 033 lecteurs et maîtres de langue, autour de 600 contractuels sur postes vacants second degré, 5 664 ATER, 7 488 doctorants contractuels ayant des charges d'enseignement) et pas systématiquement précaires (aucun des invités ne l'est). Toutefois elle exclut un incommensurable vivier de précarité : les vacataires. Parmi ceux-là en effet, les thésards *agents temporaires* (ATV), et surtout, selon le vocable du MESR, les « faux vacataires » (n'ayant pas de véritable emploi principal – en théorie indispensable pour être *chargé d'enseignement* (CEV) – et vivant en grande partie ou totalement de leurs vacances) sont claire-

ment des précaires. De plus, le MESR ne semble pas comptabiliser les CDD enseignants-chercheurs recrutés directement par les établissements (recrutement permis par la loi LRU).

La situation des « faux » CEV (dont aucun recensement n'a jamais été fait), est niée par le ministère, qui leur oppose que la loi Sauvadet de 2012 les exclut explicitement de son champ d'application. Un arrêt du Conseil d'État du 15/12/2010 considère que les contrats CEV ne peuvent être conclus que pour une durée déterminée. Pire, afin de prévenir toute action en justice (comme à Strasbourg en 2011), les établissements ont établi des maxima horaires et ne renouvellent plus des CEV dont l'ancienneté remonte parfois à des lustres. Très souvent également, ils oublient de proposer des contrats de vacataires à la signature, voire de payer les heures effectuées (pour trois années consécutives dans le témoignage en page 6 !). Fin 2012, la DGRH encore en place de l'ère précédente avait promis une consultation avant révision du décret sur les vacataires, en vue de définir de « vrais » CDD.

Depuis, silence radio. La précarité ne précède le MESR qu'en vaines paroles...

DE LA NON-RÉSORPTION SAUVADET À L'EXTENSION LRU DU PRÉCARIAT

La loi Sauvadet ne fut scandaleusement applicable qu'aux seuls CDD sur postes vacants de statut second degré disposant de l'ancienneté suffisante. Une poignée était éligible et a passé le concours. Des lauréats se sont retrouvés à enseigner en collège – métier pour lequel ils n'étaient pas formés –, le ministère n'ayant pas pris de dispositions fortes pour le maintien dans l'établissement d'origine qu'a demandé le SNESUP, à l'image de ce qui s'est fait pour les personnels BIATSS. Et puis, une catégorie précaire chasse l'autre : grâce la loi LRU, les établissements peuvent recruter sur fonds propres ou contrats des enseignants-chercheurs en CDD. Leur nombre croît insidieusement sans que leurs droits soient assurés. Ainsi la modeste prime d'enseignement supérieur et de recherche accordée à tous les enseignants-chercheurs et aux PRAG/PRCE ne leur est-elle pas donnée

TÉMOIGNAGE

La banalité de la misère à l'université

Au commencement, il y a eu l'espoir, enfin ça n'a duré qu'un temps. J'ai cru naïvement qu'une fois la thèse passée cela irait mieux, une thèse qui a duré sept ans préparée en même temps que des vacances (25 heures/semaine) au sein du ministère de la culture. Je m'estimais chanceuse même avec 950 euros net par mois, quand bon nombre de mes collègues thésards enchaînaient les petits boulots. Mais si on m'avait prévenue de la galère qui allait suivre, j'aurais fait tout autre chose, mais jamais quoi qu'il en soit un doctorat. Aujourd'hui que reste-t-il au jeune chercheur qui cherche certes et surtout un poste de titulaire ! Il lui reste la passion du métier, il faut en avoir sacrément pour continuer à s'accrocher, quand on n'a connu que la précarité. Mais la passion du métier, tout le monde s'en moque, de l'université à la société civile, l'économie libérale longe tout sur son passage.

Après la thèse, on pense que l'administration universitaire sera plus clémente à notre égard, mais on se trompe encore une fois : plusieurs embauches de chargée de cours à répétition payées au lance-pierres, puis enfin un poste d'ATER ! Et deux ans à travailler d'arrache-pied espérant qu'un poste s'ouvre un jour, mais aussi courant les gares à des kilomètres du lieu de résidence, sans aucun remboursement et le quart du paiement qui passe en transport. Enfin quand on a reçu la qualification et l'heure des auditions tant attendues a sonné, il finit par s'organiser un semblant de concours de maître de conférences, qui vire au cauchemar et ressemble plus à

une mauvaise pièce de théâtre, où on y retrouve l'hypocrisie et les petits arrangements entre amis. Les yeux sont faits d'avance et on repart dépitée avec des dettes qui s'accumulent, car tous les frais sont à notre charge (transport, dossiers, hébergement). Alors une idée nous vient, comme à bien d'autres avant et après nous ! Partir et aller exercer son métier vers des contrées plus accueillantes, en Belgique, en Suisse, au Canada et ailleurs, qui remboursent tous nos frais, on a l'impression d'être plus respecté ! Mais l'herbe n'est pas toujours plus verte ailleurs et la concurrence est rude, il faut peaufiner son dossier, avoir aussi des communications en anglais et plus d'articles. Souvent pour étoffer son dossier, on paye soi-même tous ses déplacements dans les congrès internationaux quand on n'a pu trouver de sources de financements.

Aujourd'hui, il s'est passé sept ans depuis la thèse, le bilan est bien amer, isolée, sans laboratoire d'accueil, au chômage, sans financement, à chercher un possible poste de titulaire ici en France ou ailleurs à l'étranger. Pourtant, dans toute cette banalité de la misère qui touche des milliers d'entre nous, avec un statut de SDF-docteur qui approche à grand pas, il me reste encore la passion du métier, la seule à me faire tenir et me battre encore. Oui je tiens encore debout et j'ai envie de crier haut et fort : amis chercheurs réveillez-vous et faites changer ce système, ne laissez pas la recherche et l'université partir en miettes, sauvons la recherche tous ensemble ou elle périra !

Une docteure en sciences humaines

Focus

Les non-titulaires dans l'ESR

→ par Valérie Huard, membre du secteur SDP

La précarité s'installe durablement. Désormais, la condition de salarié(e) précaire est une réalité prégnante pour nombre de collègues.

Le nombre d'enseignants-chercheurs (EC) étant notoirement insuffisant pour accomplir l'ensemble des tâches d'enseignement (*les personnels enseignants de l'ESR en 2009-2010*, note d'information du MESR n° 6, mai 2011), l'État fait appel à des *agents non titulaires* (ANT) pour remplir ses missions. L'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 peuvent être considérés comme instituant un « statut » pour les ANT puisqu'il leur confère un certain nombre de droits et d'obligations nettement inférieurs au statut de la fonction publique, on peut alors parler de « sous-statut » (Poirier, novembre 2011, *Le Droit ouvrier*, n° 760, pp. 650-675). Le processus de précarisation n'est pas nouveau et selon Poirier, on peut analyser un certain nombre de faits s'y rapportant.

En 1983-1984, la grande réforme du statut des fonctionnaires (lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 et n° 84-16 du 11 janvier 1984) entraîna dans son sillage une profonde modification du statut et de la composition des personnels de l'ESR. Le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 relatif au statut des EC, pris en application de la loi

du 26 janvier 1984 dite « Savary » crée le corps des maîtres de conférences (MCF). Parallèlement, la catégorie des assistants est mise en voie d'extinction : tout nouveau recrutement est devenu impossible, les assistants sont titularisés et progressivement intégrés dans le corps de MCF. On constate une pratique courante de l'État-employeur : le phénomène de précarisation des agents publics déclenche périodiquement un processus de titularisation global ou partiel des ANT.

Mais chaque fois, on a assisté à un nouveau débordement de l'administration publique qui n'en a pas moins continué à recruter de nouveaux ANT soit en raison d'économies budgétaires, soit en vertu d'une volonté publique délibérée de faire glisser la fonction publique vers un système d'emploi au détriment de celui de la carrière ou pour rendre plus flexible le personnel qui devient une variable d'ajustement.

La loi Sauvadet rentre dans ce type de processus de titularisation sauf qu'elle exclut de la titularisation les catégories A+. En excluant aussi des concours réservés un certain nombre d'enseignants de discipline qui ne sont pas ouvertes aux ▶▶

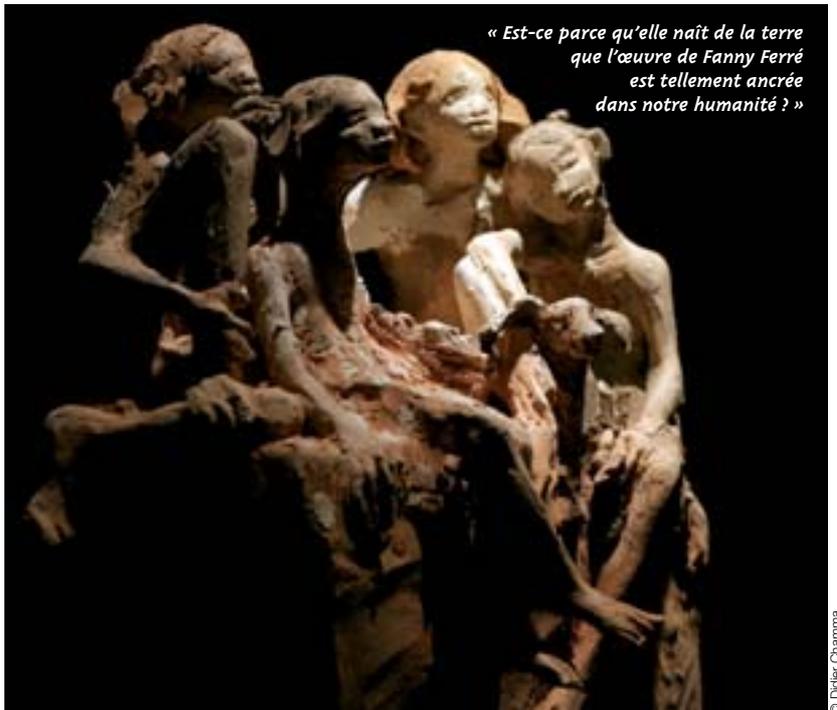
car elle découle d'un décret antérieur à la loi LRU, évidemment pas mis à jour. Leur seule certitude est qu'ils sont là pour un an, trois ans, mais pas plus de six car ils devraient alors être « CDIés ». Cette nouvelle catégorie précaire se rapproche de celle des post-docs en recherche et le danger est de voir les anciens doctorants contractuels et ATER non fonctionnaires s'y « réfugier » alors que beaucoup de postes d'enseignants-chercheurs vacants ou créés sont gelés ou réfrigérés⁽¹⁾ par les universités pour cause d'austérité.

Si la précarité demeure une préoccupation permanente du SNESUP, il n'est en rien évident de mobiliser contre elle, les précaires eux-mêmes ayant peur, en se mettant en avant, de perdre le peu qu'ils ont acquis (certes, il existe des collectifs, tel PAPERA). L'action syndicale est souvent réduite au cas par cas. La précarité est une variable d'ajustement depuis si longtemps qu'elle en est devenue invisible à la plupart des collègues, même syndiqués. Les lois LRU et LRU2 de Fioraso lui offrent la possibilité de croître et multiplier. Combat contre la précarité (enseignante mais aussi des chercheurs et BIATSS contre laquelle se mobilisent nos camarades du SNASUB et du SNCS) et lutte pour une autre université, telle que celle revendiquée en 2009, restent donc plus que jamais indissociables. ●

(1) *L'État de l'Enseignement supérieur et de la Recherche* (n° 6 - février 2013). Depuis 2010, le MESR semble avoir abandonné ses enquêtes spécifiques sur la précarité.

(2) En 2009-2010, ils étaient déjà 24 207, « le niveau le plus élevé depuis douze ans » selon le MESR de l'époque.

(3) Un poste est gelé si sa masse salariale est utilisée à autre chose qu'à un recrutement. Il est réfrigéré s'il sert à recruter sur un statut précaire moins coûteux une personne qui remplira des missions d'enseignement au moins équivalentes.



© Didier Chamma

► concours (FLE, sociologie, sciences de l'éducation), elle est de fait discriminante vis-à-vis de ces personnels et on peut se demander comment l'objectif prévu par G. Fioraso de 8 000 titularisations au nom de cette loi pourra être tenu ; le nouveau débordement a bien eu lieu dans les universités avec une précarisation accrue.

LES CHIFFRES

Selon l'enquête du collectif PECRES entre décembre 2009 et mi-janvier 2010, on compterait 45 000 à 50 000 précaires dans l'ESR alors que le ministère, pour la même période n'en reconnaît que 37 000.

L'explosion du nombre de précaires se fait au détriment du nombre de permanents. Des chiffres plus récents tirés de la DEPP confirment ce processus : en prenant pour référence l'année 2010-2011, les enseignants non-permanents des universités représentent un quart du personnel enseignant (28 %), nombre qui a augmenté d'environ 50 % depuis 2008 alors que la croissance globale des effectifs EC ralentit depuis trois ans. En fait la catégorie des enseignants non-permanents a plus que doublé sur les quinze dernières années et augmente à nouveau après quatre ans de stagnation.

Cette augmentation concerne en premier lieu les universités avec 6 700 non-titulaires supplémentaires en 2010, le passage à l'autonomie de trente-trois universités a largement pesé. Lors du recensement en vue de l'éligibilité à la loi Sauvadet, le secteur SDP du SNESUP a pu voir l'accroissement au recours aux ANT et surtout l'installation prolongée dans la précarité. Des périodes de dix, douze, dix-neuf ans en tant qu'ANT sont courantes, assorties de droits largement inférieurs à ceux des titulaires notamment en matière salariale.



© Didier Chamma

LES CONSTATS QUALITATIFS

L'enquête du PECRES montre les dommages causés sur le plan individuel de cette situation de précarité et sur le plan collectif à savoir, au niveau de la recherche.

La précarité entraîne des situations « subies » et de dépendance. Elle fait occuper certaine place dans le travail, moins légitime, plus invisible, plus isolée et dépendant non seulement de toute hiérarchie mais de toute personne qui l'incarne. Les hiérarchies s'en trouvent renforcées, les abus de pouvoir et d'autorité y sont favorisés et même si les statutaires se montrent solidaires des précaires, ils en sont les employeurs directs et se retrouvent pris dans des logiques managériales à l'origine de tensions réciproques et de conflits. C'est donc tout un collectif de travail qui se trouve affecté par la situation de précarité. Le travail des précaires s'accompagne de moindres prérogatives à l'intérieur des

équipes de travail : ne pas avoir de lieu de travail, ne prendre part à aucune décision concernant le collectif, ne pas être représenté dans les instances de décisions font partie des symptômes courants de l'invisibilité des précaires dans le collectif.

Même si les places sont chères, il faut rappeler que toutes ces personnes ont leur place dans l'université puisqu'elles occupent des postes pour certaines d'entre elles depuis vingt-cinq ans ! Il s'agit de régulariser leur situation de précarité et leur rendre justice dans le sens où elles font le même travail que des titulaires. La régularisation aurait dû venir avec la loi Sauvadet si celle-ci n'était pas qu'un effet d'annonce supplémentaire non démentie et non modifiée par le gouvernement actuel. La priorité est donc de demander l'application de cette loi à tous les précaires et la titularisation par voie de concours pour toutes les catégories A+ comprise. ●

TÉMOIGNAGE

Après les CDD, le confort du CDI ?

J'ai quitté un CDI en entreprise il y a douze ans, pour un poste dans une grande école d'ingénieur. L'intérêt du poste et ma situation familiale m'ont permis de prendre le risque de signer un CCD d'un an, avec des promesses de renouvellement. J'ai été recruté sur un poste vacant de PRAG avec des missions de responsable de formation continue et de responsable des relations entreprises.

J'ai signé huit CDD consécutifs : ce qui est impossible dans le privé est tout à fait courant dans le public ! Au bout de six ans, le confort un CDI... Terminée l'angoisse du mois d'août et de l'avenant qui n'est toujours pas signé le 1^{er} septembre. Sauf que je ne suis pas titulaire. Une situation économique difficile de l'établissement peut conduire à la rupture du contrat en respectant les trois mois de préavis... comme dans le privé.

Quant à l'évolution de carrière, après trois courriers restés sans réponse pendant plus d'un an, la direction m'a quand même

changé d'échelon. Un petit geste, juste après un arrêt maladie de quelques semaines dû à un *burn-out*. Un échelon en douze ans, je serai en retraite avant d'avoir la prochaine évolution.

Je ne perçois aucune prime car ce n'est pas stipulé dans le contrat alors que tous les collègues titulaires en perçoivent. J'ai osé dire que c'était discriminatoire, mais on me dit que c'est normal. Je veux bien signer un avenant qui le permette mais c'est impossible avant le passage aux RCE. Les RCE, le rêve pour les contractuels. Je crois plutôt que c'est un piège : j'ai pris quelques années depuis douze ans et maintenant il m'est difficile de trouver un meilleur emploi ailleurs.

Aussi, j'ai décidé de témoigner et de me battre afin que la situation des contractuels soit connue et avec l'espoir qu'il n'y ait plus d'abus et qu'une réglementation pour les salaires et les carrières des contractuels puissent exister.

Un CDI

VACATAIRES

Contournements de la réglementation

→ par Claire Bornais, secrétaire nationale

Le SNESUP-FSU constate de nombreux contournements de la réglementation sur les vacataires, les privant de fait du minimum de droits associés à un contrat, et les rendant donc ultra-précaires. En voici un édifiant petit récapitulatif.

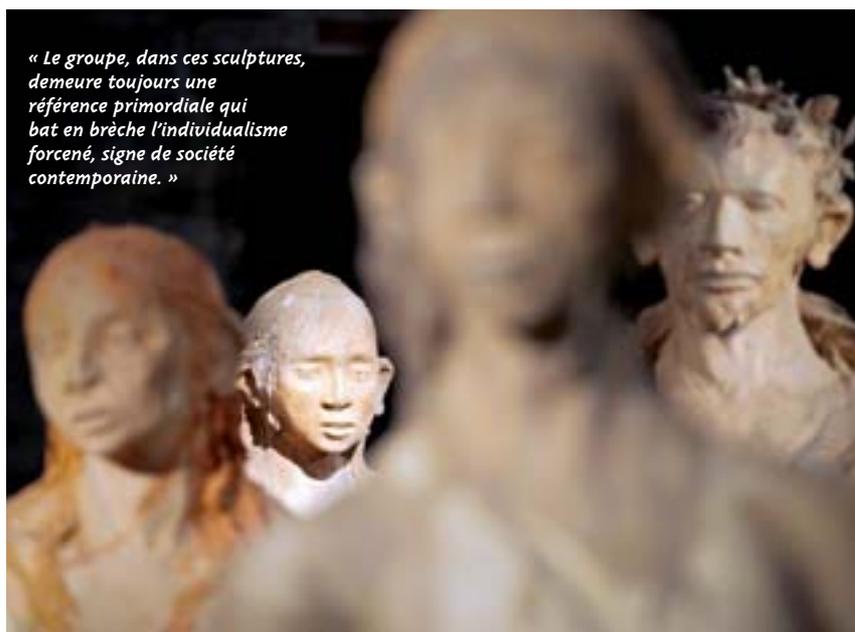
LE TERME « VACATAIRE »**RECOUVRE DEUX STATUTS DIFFÉRENTS DANS LES UNIVERSITÉS**

❶ Les agents temporaires vacataires (ATV), retraités ou étudiants en troisième cycle, sont limités à un nombre d'heures d'intervention de 96 heures éq. TD. Pratique courante : si X est ATV, et si Y est un collègue non soumis aux mêmes contraintes, déclaration par Y des heures au-delà de la limite des 96 heures TD effectuées par X, paiement à Y et reversement par Y à X du montant, éventuellement défalqué des impôts que paiera Y sur la somme. Évidemment, il arrive que Y ne soit pas « correct » et ne reverse pas les sommes perçues !

❷ Les chargés d'enseignement vacataires (CEV), doivent justifier d'un emploi principal pour pouvoir effectuer des vacations, et dont l'établissement s'accommode parfois du caractère plus ou moins fictif. Par exemple :

- L'emploi principal est celui de dirigeant(e) d'une société de « conseil et formation », ou une activité d'auto-entrepreneur(se) : il s'agit souvent de collègues effectuant des heures d'enseignement dans divers organismes de formation, dont certains privés, auprès desquels ils facturent la prestation d'enseignement. C'est parfaitement légal, sauf si une partie des heures d'enseignement effectuées dans les universités ou établissements publics est aussi facturée, et le reste payé en vacations. Dans certains cas le tarif de facturation est le même que celui des vacations, parfois un peu plus élevé. La DGRH du MESR a rappelé l'illégalité de cette pratique, les établissements d'enseignement ne pouvant pas sous-traiter une de leurs missions principales à des sociétés privées.

- L'emploi principal est obtenu par « portage salarial » : une société ou « association » déclare les collègues comme employés par elle, et facture leurs interventions aux divers organismes. Les collègues sont salariés de la société ou l'association qui verse les cotisations patronales et salariales, mais leur salaire dépend du nombre d'heures effectuées. Le tarif facturé par les sociétés de portage salarial aux établissements publics recourant à ce subterfuge est, d'après les éléments recueillis (sous couvert d'anonymat), aux alentours de



« Le groupe, dans ces sculptures, demeure toujours une référence primordiale qui bat en brèche l'individualisme forcené, signe de société contemporaine. »

© Didier Chamma

75 euros par heure d'enseignement, sur lesquels les collègues reçoivent entre 19 et 26 euros de salaire horaire net (cotisations salariales déduites) selon la gourmandise de la structure qui les « emploie ». Là encore, il y a parfois « mixage » des modalités dans le cas des établissements publics : une partie des heures d'enseignement est facturée à la société, l'autre est payée directement au collègue, embauché comme CEV puisque justifiant d'une activité principale salariée correspondant à plus de 900 heures de travail (ou plus de 300 heures d'enseignement) par an.

LES RAISONS POUR DEMANDER L'ASSAINISSEMENT DE CETTE SITUATION

- Dans les cas relevant du 1 de la section précédente : tous les collègues, titulaires et précaires, se retrouvent en situation d'illégalité manifeste, et le/la collègue X n'accumule pas les droits de protection sociale correspondant à une partie de son travail réel, quand il/elle ne se fait pas tout simplement escroquer !

- Dans les cas relevant du 2 :
 - on masque généralement par ces artifices le fait que les collègues ainsi rémunérés répondent à un besoin permanent de l'établissement ;
 - on crée une catégorie de collègues sous-payés et fragilisés par leur situation instable ;

– ces collègues en situation précaire permanente se voient de fait refuser les droits sociaux : congés de maladie, de maternité, congés payés, etc., car leur « employeur » ne les rémunère que pour les heures qu'ils effectuent.

- Dans tous les cas, ces « statuts » n'ont pas permis de faire prendre en compte jusqu'ici les années de service public pour un calcul d'ancienneté de service permettant d'accéder aux dispositifs de résorption de la précarité (protocoles Sapin – sauf pour les vacataires dits « historiques » – et Sauvaudet). Or beaucoup de « faux vacataires » recensés par le SNESUP assurent des volumes horaires très conséquents (entre 200 et 700 heures annuelles) depuis de nombreuses années (jusqu'à 25 ans !).

PROPOSITIONS DE REVENDICATIONS SYNDICALES À PORTER POUR ASSAINIR LA SITUATION

- Des postes de titulaires en nombre suffisant pour répondre aux besoins des établissements, évidemment ;

- en attendant que lesdits postes arrivent :
 - limitation bien plus stricte du recours aux « vacataires » : suppression du statut d'ATV, limitation du nombre d'heures d'intervention pour les CEV, y compris les non-fonctionnaires,



► – l'embauche des collègues devant effectuer un nombre conséquent d'heures d'enseignement (c'est-à-dire plus que la limite qui serait imposée aux CEV, par exemple) sous un statut unique de contractuel d'enseignement, avec encadrement des rémunérations et des obligations de service. Cela pourrait passer par la demande de modification du décret 92-131, en obtenant qu'il ne concerne plus uniquement le pourvoi temporaire de postes de PRAG-PRCE vacants, mais tous les emplois de contractuels recrutés pour répondre à des besoins d'enseignement. ●



© Didier Chamma

TÉMOIGNAGE

L'installation dans la précarité

J'ai soutenu ma thèse en 2006 à l'Institut d'Études Politiques de Grenoble après avoir été successivement Allocataire de recherche du MESR puis ATER. Depuis j'ai obtenu 3 qualifications dans 3 disciplines du CNU, j'ai publié ma thèse et j'enchaîne les petits contrats de recherche précaires (CDD d'IE ou d'IR à temps partiel entrecoupés de périodes de chômage plus ou moins longues) quand j'ai la chance d'avoir un contrat de travail. En effet, j'enseigne à l'IEP de Grenoble depuis 2003 d'abord comme ATER (2003-2005) puis sans aucun contrat de travail (2005-2013).
Je ne cotise donc pas à la retraite, n'ai aucun droit en termes de congés payés ou de congés maladie et ne suis pas couverte en cas d'accident du travail. Mis à part des vacances, aucun contrat de types CDD ou CDI ne m'a jamais été proposé pour les cours effectués dans cet établissement entre 2005 et 2013 alors que mon service était de durée équivalente et quelquefois

supérieure (en 2011-2012, j'ai fait 381 heures éq. TD soit deux temps pleins) à celui d'un agent titulaire. Depuis 2010, je n'ai pas été rétribuée pour les services d'enseignement effectués soit 731 heures éq. TD, au motif que je n'avais pas d'employeur principal suffisant tandis que, dans le même temps, l'IEP de Grenoble me faisait travailler sur un programme de recherche sans me rétribuer. J'ai donc dû m'inscrire au RSA socle bien que pourtant je travaillais.
Depuis la rentrée 2013, je suis suspendue de cours, car je n'ai pas voulu signer les contrats « rétroactifs » (pour 2010-2012) que l'IEP me proposait, sans indication de volume horaire. J'ai donc décidé avec l'aide et le soutien du SNESUP d'entamer une procédure pour sortir de cette situation scandaleuse au regard du droit qui touche trop de jeunes chercheurs aujourd'hui.

Une vacataire en science politique

FUSIONS, RESTRUCTURATIONS DE L'ESR

Mettre à l'agenda la question de la précarité

→ par Françoise Papa, membre du secteur SDP

Sommées de fusionner ou de se regrouper au sein de communautés, les universités ne pourront plus longtemps refuser de régler les questions de l'emploi précaire et de l'hétérogénéité des conditions de carrière et de rémunération des personnels non titulaires

Au-delà des interrogations légitimes sur le bien fondé d'une organisation future associant au sein de la COMUE (Communauté d'Universités et d'Établissements) les universités de Grenoble 1, 2 et 3 fusionnées, la création de ce nouvel ensemble intervient dans un contexte budgétaire difficile qui génère de fortes inquiétudes, notamment sur le maintien de l'emploi des non-titulaires. La mise en place de commissions thématiques inter comités techniques, réclamée de longue date par les organisations syndicales, a permis d'inscrire à l'agenda la question de la précarité : comment en effet envisager l'avenir du

site sans régler la situation de non titulaires qui contribuent par centaines au fonctionnement de nos établissements? L'enjeu est triple : garantir l'emploi dans un contexte de restructuration du site, faire en sorte que les besoins permanents soient satisfaits par des emplois pérennes, mettre un terme à un système générateur de contrats précaires.

PRÉCARITÉ : UN PHÉNOMÈNE STRUCTUREL, INSTITUTIONNALISÉ À L'ÉCHELLE DU SITE GRENOBLOIS

Composés des représentants des organisations syndicales et des directions des établis-



© Didier Chamma



sements, ces groupes de travail se sont saisi des questions suivantes : l'emploi non statutaire et la mise en œuvre de la loi Sauvadet, le régime indemnitaire des personnels statutaires et l'action sociale. La question de l'emploi a été posée comme une priorité : au fil des ans, l'emploi de précaires, notamment de vacataires ou contractuels liés à la recherche et à l'enseignement, s'est fortement accru, tout en s'institutionnalisant.

Une première étape a consisté à dresser un état des lieux de la situation dans les établissements : il en ressort que l'emploi de vacataires d'enseignement est particulièrement développé dans les disciplines enseignées aux non spécialistes ou qui sont périphériques aux noyaux durs disciplinaires, telles que les langues, la communication, ou l'informatique par exemple. Ces constats confirment aussi l'ampleur et le caractère structurel du phénomène à l'échelle du site. Nous avons mis en évidence des parcours emblématiques de collègues qui, au fil des ans, sont employés indifféremment, successivement ou cumulativement, dans l'un ou l'autre de nos établissements dessinant une carte inédite de l'université unifiée ! Notre première conclusion est que nous ne pouvons pas appréhender la réalité de l'emploi précaire sans prendre en considération simultanément la situation de tous les établissements et les parcours de nos collègues précaires au fil du temps. C'est pourquoi nous demandons aujourd'hui qu'un questionnaire permettant de reconstituer à l'échelle du site la carrière des non-titulaires leur soit systématiquement adressé.

PERSONNELS NON TITULAIRES : DES CONDITIONS D'EMPLOI DISPARATES D'UN ÉTABLISSEMENT À L'AUTRE

L'état des lieux établit également la forte disparité des conditions d'emploi des personnels non titulaires, employés sous des régimes juridiques divers, en vertu de politiques d'établissements elles aussi diverses : la durée et les types de contrats, les rémunérations, les régimes indemnitaires, le déroulement des carrières, les durées de travail, sont loin d'être homogènes.

À brève échéance, nous devons engager la négociation pour l'harmonisation par le haut des conditions d'emploi et de carrière des personnels titulaires et non titulaires et la définition d'un cadre contractuel commun aux établissements. Notre revendication est claire : à partir de la connaissance précise et documentée des besoins que nous identifions, il faut que nos établissements pérennisent l'emploi des vacataires et des contractuels embauchés pour répondre à des besoins permanents, demande qui passe par une transformation des contrats pour déboucher sur la titularisation des collègues.



© Didier Chamma

Cette charge doit être assumée par l'État et se traduire par un rehaussement des plafonds d'emploi et par des dotations couvrant l'intégralité des coûts de masse salariale et des

besoins de nos établissements. Nous attendons de l'État un engagement pluriannuel conséquent sans lequel nos universités n'ont pas d'avenir, qu'elles soient ou non fusionnées. ●

TÉMOIGNAGE

Témoignage d'une « privilégiée »

En poste depuis près de quatorze ans dans un IUFM et maintenant ESPE, je suis passée par un certain nombre de contrats de travail ATER, et CDD pour enfin parvenir à un CDI d'où ma situation de « privilégiée » par rapport à d'autres statuts d'enseignants plus précaires.

Cette situation envieuse ne me confère cependant pas tous les droits : à travail et fonction égaux droits inégaux, pourrait-on dire. J'exerce en effet la même fonction qu'un MCF en master première et deuxième année. À savoir, j'enseigne en cours magistraux, en travaux dirigés, en séminaire de recherche et je suis directrice de mémoires. Je valorise la recherche dans mon établissement de par mes publications et la participation régulière à des colloques et séminaires nationaux et internationaux. Cette dernière activité m'a certainement valu d'être qualifiée pour la seconde fois au CNU. Les activités d'enseignement et de recherche correspondent à un emploi du temps de 384 heures, soit le double d'un emploi du temps de MCF pour la même fonction exercée.

Cette non-reconnaissance de fonction s'accompagne d'un immobilisme au niveau du salaire, celui-ci n'a en effet pas évolué depuis six ans et grâce à la convention proposée par le président de notre université qui ne reconnaît que la moitié de l'ancienneté à un contractuel par rapport à un titulaire, je ne peux être revalorisée. Je dois travailler deux ans pour me voir reconnaître un an d'ancienneté. Il est à préciser que je n'ai pas d'échelon non plus. Cette situation de « privilégiée » va m'amener jusqu'à la retraite avec le même montant de salaire et en faisant un calcul assez grossier, j'aurai travaillé près de dix-huit ans pour le même salaire. La prime de recherche n'est pas non plus accordée aux contractuels.

Cet emploi privilégié occasionne cependant de nombreuses interrogations, un CDI ne garantit absolument pas la pérennité de l'emploi pour baisse d'activité par exemple. À chaque réforme, ou restructuration, le contractuel se demande à quelle sauce il va être mangé. Chaque modification de maquette de formation entraînant une redistribution des heures entre les disciplines remet en cause ma légitimité d'enseignant. Combien de fois suis-je dans l'obligation de rappeler à mes collègues que je suis compétente et à même d'intervenir sur des CM et des TD, les CM étant une « prérogative » affichée des « vrais » MFC. Un contractuel n'est pas considéré comme un titulaire, son travail est entaché par son statut de précaire.

Je suis cependant l'arbre qui cache la forêt puisque de nombreux enseignants qui font fonctionner les universités se trouvent dans des situations encore plus dramatiques que la mienne, mais cet état de fait ne justifie pas l'immobilisme de ma direction et de la présidence de l'université sollicitées à de nombreuses reprises depuis quatre ans sans qu'un début de solution ne me soit proposé.

Il est grand temps qu'une prise de conscience collective se réalise ne serait-ce qu'avec ce numéro spécial, que celle-ci soit suivie d'actions concrètes au sein des universités pour rendre leur dignité aux ANT et leur rendre justice par rapport à leur travail.

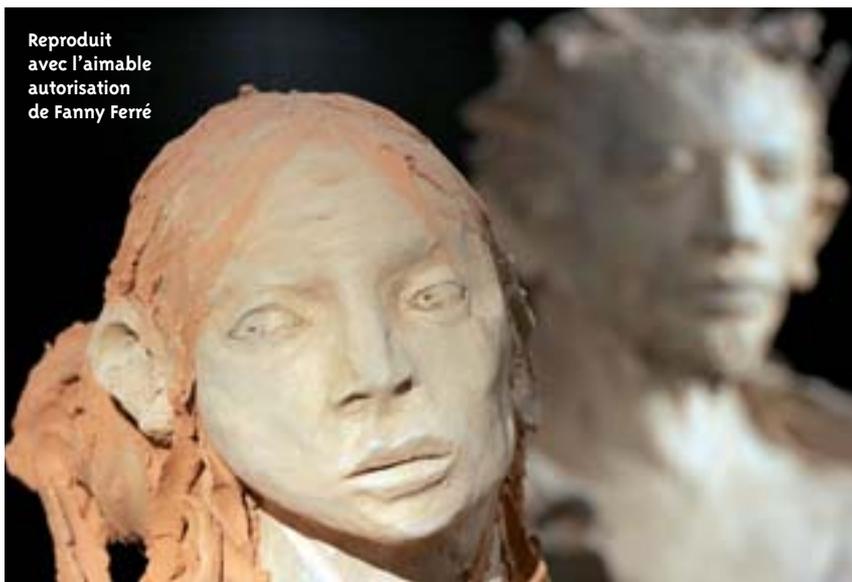
CDI en ESPÉ

Des enseignants sans statut ni reconnaissance

→ par le collectif FLE-FLS

Les enseignants en FLE des universités françaises sont essentiellement des non titulaires. Seules des réponses ministérielles apporteront une solution à une situation qui ne peut plus durer et permettront une harmonisation nationale des conditions de travail et de rémunération.

Statutairement, les enseignants en français langue étrangère (FLE) des établissements d'enseignement supérieur ont connu une période de relative amélioration suite à l'application d'une directive européenne engageant les États à limiter l'utilisation de contrats à durée déterminée dans la fonction publique. La loi du 26 juillet 2005 transposant cette directive en droit français a mis un coup d'arrêt à la multiplication des CDD et parallèlement des recours auprès des juridictions administratives ont permis de réduire le nombre des faux vacataires, précaires du FLE, sans contrat et sans avenir. Malheureusement, les fortes contraintes budgétaires des établissements, la foi aveugle dans la LRU et les RCE, le souhait de disposer de variables d'ajustement, l'idée répandue que l'accueil des étudiants étrangers n'est pas un élément réellement déterminant, entraînent un vrai retour en arrière vers des situations administratives complexes voire incompréhensibles. Des enseignants ont ainsi été incités à se placer sous statut d'auto-entrepreneur pour facturer des heures de formation FLE, les annonces de recrutement de vacataires reflourissent sur les sites professionnels au grand risque de voir se réinstaller la fausse vacation, les temps de service ne diminuent plus voire repartent à la hausse, les salaires quant à eux sont ridiculement bas. Le contexte de gels de poste justifie de surcroît



Reproduit avec l'aimable autorisation de Fanny Ferré

© Didier Chamma

aux yeux de certains présidents d'université la pression exercée sur ces enseignants contractuels, leur demandant toujours plus sans contrepartie en soulignant le coût qu'ils représentent. Ajoutons les réorganisations consécutives aux fusions et communautés d'université qui entraîneront une vague de fins de contrat voire de licenciements pour les CDI.

Les demandes pour la création de concours d'enseignement spécifiquement FLE n'ont jamais abouti et les enseignants exerçant dans les départements de FLE au niveau universitaire se retrouvent dans l'impossibilité

d'accéder à la titularisation, comme cela s'est encore constaté lors de l'application de la loi Sauvadet.

Le statut des enseignants FLE a été abordé lors d'une conférence à l'initiative de l'Association de didactique du FLE (Asdifle), dans le cadre du salon Expolangues. L'Agence de Promotion du FLE s'est également saisie de la question. Mais au delà des éternels constats, il est grand temps que des réponses soient apportées. Malheureusement les pouvoirs publics sont bien silencieux.

Tous contacts avec le SNESUP-FSU relatif au FLE peuvent être pris via l'adresse fle@snesup.fr

TÉMOIGNAGE

Si on m'avait dit...

Si on m'avait dit en ce temps-là que je signerais un CDD à la rentrée 2011, je n'en aurais pas cru mes oreilles. En 2003 j'étais vacataire à l'université Marc Bloch de Strasbourg. Toutes les années suivantes j'ai enseigné le tchèque à l'UFR de Langues vivantes à des étudiants enthousiastes et motivés. Je dispensais l'équivalent d'un service d'enseignant-chercheur, je préparais des sujets d'examen, recevais mes étudiants lors de permanences, corrigeais des copies et participais aux réunions et autres tâches administratives et activités culturelles du département d'études slaves. Mon salaire était en moyenne annuelle de 5 800 euros. J'étais payée trois ou quatre fois par an. Bref, j'étais chargée d'enseignement vacataire (CEV), précaire parmi les précaires. De 2008 à 2011 s'est déroulée une longue lutte pour permettre aux vacataires « historiques » (parfois plus de 500 heures de cours par an) d'être reconnus et d'avoir un CDI. Un combat avec le soutien de certains syndicats – le SNESUP n'étant pas le dernier à déployer ses efforts pour faire aboutir le projet. Une démarche qui

s'est soldée par une contractualisation (mais en CDD seulement) de quelque vingt collègues vacataires, sur la base d'une convention de gestion qui aligne nos services et nos salaires sur ceux des PRCE, avec une reconnaissance d'ancienneté. Me voilà donc aujourd'hui enseignante contractuelle depuis 3 ans.

Même si mon salaire a augmenté (plus de 800 euros net) et tombe tous les mois, la précarité a pris une autre forme : la quotité de mon contrat n'augmente pas (mi-temps à 192 heures) et mon droit aux heures complémentaires est limité à 20 %. De plus, je vis avec une angoisse permanente : mon contrat sera-t-il renouvelé à la prochaine rentrée ? Atteindrai-je les six années d'ancienneté où je verrai mon destin enfin auréolé d'un CDI ?

Je reste donc dans la précarité, sans savoir de quoi le lendemain changera. Mon contrat ne coûte pourtant pas bien cher à l'université et la demande des étudiants d'apprendre le tchèque est bien là. Si on m'avait dit...

CDD en langue