

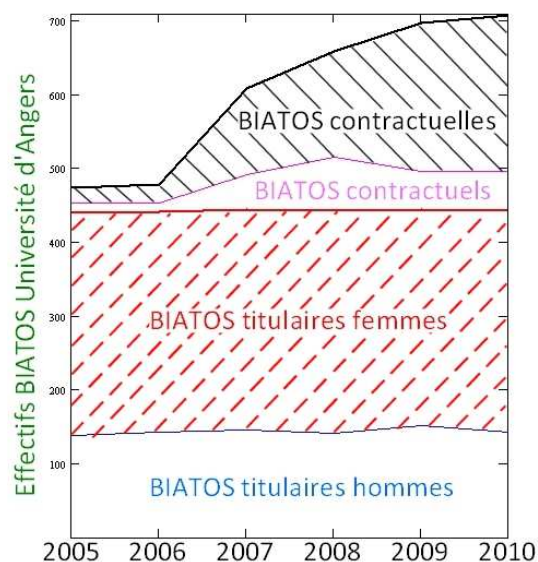
Explosion de la précarité

L'Exemple de l'université d'Angers : étude de ses bilans sociaux de 2005 à 2011

La loi du 12 juillet 1977 a imposé aux entreprises de plus de 300 salariés d'établir un bilan social qui récapitule « les principales données chiffrées, permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées, et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes ». Trente ans plus tard avec la loi LRU, les universités sont elles aussi devenues des « entreprises ». L'article 16 précise explicitement que ce bilan doit être présenté chaque année au CTP. Certains établissements avaient pris les devants, à l'exemple de l'université d'Angers qui réalisa dès 2005 son premier bilan social. Même s'ils ne sont à chaque fois qu'une photographie de l'année écoulée, même si c'est d'abord le souci gestionnaire qui préside à leur élaboration, la mise en perspective de ces documents annuels successifs permet d'explorer assez finement les transformations à l'œuvre. Nous l'avons fait ici pour la croissance de la précarité à l'université d'Angers (UA) chez les enseignants et surtout chez les BIATOS.

Contractuelles BIATOS : +930% en 6 ans !

C'est en effet chez les administratifs que les évolutions sont les plus spectaculaires. Le sous-encadrement en personnels BIATOS est ancien à l'UA. Les possibilités nouvelles d'embaucher des contractuels ont été mises en œuvre de façon spectaculaire, notamment pour préparer puis assurer le passage anticipé aux « responsabilités et compétences élargies » (RCE). C'est ce que montre le graphique ci-joint (qui s'arrête en 2010). Alors que les contractuels ne représentaient que 7-8% des effectifs avant 2007, ils en atteignent en 2011 plus de 40%. La proportion de femmes parmi eux, au départ voisine de celle des titulaires (2/3), atteint maintenant 73%. Le nombre de contractuelles a d'ailleurs augmenté de 930% de 2005 à 2011 (+450% chez les hommes), passant de 20 à 206 !



Enfin, plus de 30% des contractuels sont concentrés dans les services centraux et le STIC, où ils représentent 45% des effectifs. L'embauche d'informaticiens ou de gestionnaires chargés de mettre en place les Responsabilités et compétences élargies (RCE) explique d'ailleurs une légère surreprésentation des catégories A parmi les contractuels (38% contre 30% chez les titulaires). Pendant cette période 2005-2011, le nombre de titulaires a en revanche régressé (-4%).

Au printemps 2012, face à la pénurie budgétaire, l'université a un temps envisagé le non renouvellement de 45 contractuels. Devant la réaction des personnels et de l'intersyndicale, ce plan social déguisé a été réduit à 22. Si finalement, grâce aux concours et aux mouvements, la plupart de ces 22 personnes ont été recasées, il est apparu clairement que les contractuels étaient une des variables d'ajustement budgétaire.

Enseignant(e)s : derrière l'apparente stabilité, croissance du vacatariat

À première vue, la situation n'est pas aussi préoccupante du côté des enseignants. En 6 ans, le nombre de titulaires n'a certes cru que de 4% (692 en 2011), mais dans une proportion similaire à celle de l'augmentation (+7%) du nombre d'étudiants (17847 en 2011). La féminisation y reste faible, le *sex ratio* passant de 34,5% à 35,7%.

Cependant, le nombre de contractuels a lui aussi évolué, croissant de 26% (295 en 2011). La proportion de contractuels parmi les personnels enseignants a donc cru de 26% à 30%. En revanche la féminisation des contractuels observée jusqu'en 2010 a été stoppée par une embauche majoritairement masculine l'année suivante (+46 hommes et -12 femmes). C'est que le profil des contractuels est à l'UA est largement étudiant : en 2011, 150 d'entre eux (51%) sont des ATER (14%), doctorants contractuels (33%) ou post-doc. Le service horaire des doctorants étant faible, la croissance du nombre global de contractuels n'est pas un indicateur complètement fiable.

Relevons enfin que deux contractuelles en CDI sont d'anciennes vacataires. L'une était une vacataire historique (décret Mauroy de 1982) et a été CDIisée sur la base des 220 heures qu'elle effectuait depuis près de 30 ans, au seul tarif des heures de vacation (augmentée des « congés payés » prévus dans le décret). L'autre était ce que le ministère nomme une « fausse vacataire », à savoir une vacataire sans véritable « emploi principal » employée pour des volumes horaires excessifs et pendant une dizaine d'années. Elle a obtenu un CDI de... 55 heures au tarif horaire de la vacation. Le premier exemple et ce scandale montrent que le CDI n'est pas une « solution » acceptable pour les précaires de l'enseignement supérieur, tant leurs conditions de travail et de rémunérations restent incertaines dans des universités « autonomes ».

Le nombre d'heures de vacation reste le principal indice de l'instabilité et du déficit croissant de l'emploi. De 2005 à 2011, il est en hausse de 64% : +55% chez les personnels titulaires ou contractuels de l'UA (pour un équivalent de 243 postes MCF) et +71% chez les vacataires « extérieurs » (pour un équivalent de 383 postes). Cet équivalent de 626 postes se rapproche du service accompli par les 692 titulaires (même si l'on compte parmi eux 121 enseignants de statut de 2^e degré ou ENSAM, soit 17,5%). Dans une université où les charges d'enseignement et d'administration ont toujours été très lourdes aux dépens de la recherche, cette évolution annonce clairement une régression après une décennie de relative embellie. Enfin, il faut relever la forte croissance relative (+99%) des vacataires femmes. Leur nombre passe de 390 à 776 (de 33% à 38% des vacataires, un vacataire effectuant en moyenne 36 heures de vacations).

Statuts différenciés : la culture de la division

Pour la direction de l'UA, la contractualisation massive des personnels BIATOS a été vue comme un pis-aller incontournable, nécessaire en l'absence de créations de postes pour combler des déficits insupportables en personnels. Naïvement, elle a cru que les financements exceptionnels que le ministère lui a consentis pour un passage accéléré aux RCE seraient pérennes. Il s'agissait en réalité du classique cheval de Troie. En installant une pseudo-fonction publique parallèle sur ressources propres, cette présidence manipulée par le ministère a rendu l'UA fortement dépendante des financements extérieurs. La recherche indépendante et l'enseignement à l'esprit critique en sont déjà les premières victimes à un niveau sociétal. Pour les contractuels salariés, et surtout pour les salariées, le statut précaire qu'offrent les CDD est une source permanente d'angoisse autant que de frustration vis à vis des collègues titulaires. Qu'espérer au bout d'un an, de trois ou de six ans de contrat ? Un renouvellement ? Pas sûr en période d'austérité budgétaire. Une CDI-sation ? Mais sur quel statut, avec quel salaire et quelle progression de carrière ? Il faut enfin relever que la contractualisation renforce les hiérarchies : femmes sous le joug des hommes, BIATOS plus mal traités que les enseignants... La division est le poison recherché par le ministère et que le syndicalisme doit combattre en priorité. Grâce en particulier à la détermination du SNESUP, la FSU a refusé de signer l'attrape-nigauds que constituait le protocole Tron (future loi Sauvadet de 2012) sur la précarité dans la fonction publique : avaliser *de facto* le recours systématique à la contractualisation en échange d'une vague promesse d'un n-ième concours spécial de titularisation des précaires (au chiffrage non garanti, bien entendu ; dans les universités, on attend toujours...) Il faut continuer sur cette lancée : dénoncer la contractualisation comme un piège pour les collègues comme pour les établissements ; exiger la fonctionnarisation des contractuels par création de concours avec un nombre de postes correspondant au nombre de postulants. Mais cette lutte ne peut se conduire au niveau d'une seule université. Il faut mener une campagne centrale. Pour la commencer, il faut poursuivre le recensement de la précarité dans les divers établissements.

Mesurer la précarité pour mieux la combattre

L'exploitation syndicale des divers bilans sociaux des établissements peut être un puissant outil pour mettre en lumière les caractéristiques de l'explosion de la précarité universitaire. Si les éléments d'analyse des bilans angevins sont largement perfectibles, il nous semble qu'ils peuvent être étendus aux autres universités grâce à un simple travail de compilation des militants FSU des CTP ou des sections syndicales. Cette forme de recensement pourrait prendre la forme suivante, en distinguant bien sûr le cas des BIATOS et des enseignants :

A) BIATOS

- 1/ Croissance relative et absolue du nombre de contractuels depuis 2005 (ou une année postérieure si les données ne sont pas disponibles). Comparaison avec le nombre de titulaires.
- 2/ Répartition hommes/femmes et comparaison avec la répartition des titulaires.
- 3/ Répartition par catégories A, B et C et comparaison avec la répartition des titulaires.

B) Enseignants

- 1/ Croissance relative et absolue du nombre de contractuels depuis 2005 (ou une année postérieure si les données ne sont pas disponibles). Comparaison avec le nombre de titulaires. Part des doctorants et des ATER dans les tâches d'enseignement.
- 2/ Répartition hommes/femmes et comparaison avec la répartition des titulaires.
- 3/ Évolution du nombre d'heures de vacation pour les personnels et pour les vacataires extérieurs.

Annexe : tableaux de données de l'université d'Angers

	BIATOSS	Titulaires	H	F	F/Tot	Contractuels	H	F	F/Tot	% B Ctr	Nb étudiants	Ev/BIATOS	Ev/BiatosTit
2005	474	440	138	302	69%	34	14	20	59%	7%	16724	35,3	38,0
2006	478	441	143	298	68%	37	12	25	68%	8%	17408	36,4	39,5
2007	609	444	145	299	67%	165	48	117	71%	27%	17781	29,2	40,0
2008	659	443	141	302	68%	216	72	144	67%	33%	17809	27,0	40,2
2009	697	445	152	293	66%	252	51	181	72%	36%	16663	23,9	37,4
2010	708	443	143	300	68%	265	64	201	76%	37%	17702	25,0	40,0
2011	707	424	139	285	67%	283	77	206	73%	40%	17847	25,2	42,1
2011/2005	49%	-4%	1%	-6%	-2%	732%	450%	930%	24%	458%	7%	-28%	11%

	Enseignants	Titulaires	H	F	F/Tot	Contractuels	H	F	F/Tot	% E Ctr	Nb étudiants	Ev/Enseign	Ev/EnsTit
2005	899	664	435	229	34,5%	235	144	91	38,7%	26,1%	16724	18,6	25,2
2006	901	687	447	240	34,9%	214	126	88	41,1%	23,8%	17408	19,3	25,3
2007	936	681	449	232	34,1%	255	147	108	42,4%	27,2%	17781	19,0	26,1
2008	946	687	452	235	34,2%	259	132	127	49,0%	27,4%	17809	18,8	25,9
2009	959	692	456	236	34,1%	267	128	139	52,1%	27,8%	16663	17,4	24,1
2010	950	689	441	248	36,0%	261	133	128	49,0%	27,5%	17702	18,6	25,7
2011	987	692	445	247	35,7%	295	179	116	39,3%	29,9%	17847	18,1	25,8
2011/2005	10%	4%	2%	8%	3%	26%	24%	27%	2%	14,3%	7%	-3%	2%

Vacataires	Heures	Eq. Poste	H Univ	Eq Poste	H Ext	Eq Poste	nbH/Vac	H	F	%F	Nb étudiants	vac/Et
2005	73 149	381	30 108	157	43 042	224	36	792	390	33,0%	16724	4,37
2006	77 382	403	27 903	145	49 479	258	31	1 076	530	33,0%	17408	4,45
2007	76 550	399	23 384	122	53 166	277	32	1 119	554	33,1%	17781	4,31
2008	83 678	436	32 024	167	51 654	269	31	1 074	597	35,7%	17809	4,70
2009	96 264	501	35 978	187	60 286	314	34	1 131	665	37,0%	16663	5,78
2010	101 550	529	41 385	216	60 165	313	35	1 077	640	37,3%	17702	5,74
2011	120 142	626	46 697	243	73 445	383	36	1 282	776	37,7%	17847	6,73
2011/2005	64%		55%		71%			62%	99%	14,3%	7%	54%