

Vacataires d'enseignement

Malgré de nombreux textes encadrant le recours aux vacataires dans l'ESR, nous avons vu au fil des ans, des vacataires assurer des enseignements permanents, parfois pour certains avec un nombre d'heures de travail conséquent, ce plusieurs années durant, les universités institutionnalisant progressivement le recours à des vacataires « permanents » aux côtés de contractuels toujours plus nombreux.

Ces dérives touchent particulièrement les filières de langues pour non spécialistes ou de FLE, mais aussi les IUT ou les filières scientifiques pour des enseignements de communication par exemple.

Mais, si çà et là des luttes ont permis que pour certains d'entre eux les vacances se transforment en contrats en bonne et due forme, les vacataires restent le plus souvent « invisibles » dans les universités. L'obligation d'avoir un employeur principal qui est mise en avant par l'administration universitaire pour s'exonérer de ses obligations d'employeur n'est malheureusement souvent qu'une fiction : elle justifie ainsi que cette catégorie de personnels disparaisse des radars universitaires, et, par conséquent, que les élus des CT comme des CA ne puissent saisir la réalité de ce phénomène, intervenir pour que les textes régissant le recours aux vacataires soient respectés et œuvrer pour la requalification des contrats de vacation en contrats, qu'il s'agisse de CDD ou de CDI.

C'est pourquoi, alors que nous avons entamé un travail de mise au grand jour de la précarité dans l'ESR, en vue de la résorber, il est important que nous disposions d'informations précises et fiables sur ce phénomène. En effet, la mise en œuvre de la loi Sauvadet est susceptible de concerner certains de nos collègues vacataires.

Dans cet objectif, nos élus CT et CA peuvent interpeller les directions des universités et demander qu'un bilan chiffré du recours aux vacataires soit présenté dans le bilan social.

Dans ce volet « vacataires » devraient figurer des éléments tels que : nombre de vacataires ; types de vacations (CEV, ATV, administratif...) ; volume horaire total des vacations par composante ; volume minimal et maximal des vacations, répartition du nombre de vacataires suivant le volume assuré individuellement (par tranches de 50h par ex) ; répartition des vacataires suivant leur ancienneté ; qualification des vacataires ; filières ou services concernés par les vacations etc.

De la même manière, lors de la présentation du budget de l'établissement, nous devrions disposer d'informations sur le coût des vacations par type de vacations.

Il paraît souhaitable de sensibiliser nos élus à cet aspect du fonctionnement de nos établissements trop souvent passé sous silence et ainsi qu'ils contribuent à une meilleure appréhension de ce phénomène.

Remarque : sur la notion de « vrai » et « faux » vacataire, consulter la page 66 et suivantes du *guide des bonnes pratiques sur le recours aux agents contractuels*, édité par la DGRH du MESR en mai 2011 à destination des établissements. Ceux-ci devraient donc au moins en respecter le contenu.

Il est à votre disposition sur le site du SNESUP :

<http://www.snesup.fr/Votre-metier?cid=3793&ptid=10&aid=6283>