

La précarité à l'Université

*« La vie, la santé, l'amour sont précaires,
pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ? »*

Laurence Parisot, alors présidente du MEDEF

Le Figaro, 30 août 2005

Multiplication des CDD, CDI à date courte, stages, Intérim : les formes de travail et d'emploi sont partout marquées par la précarité. L'Université, comme tous les services publics, n'est pas en reste. Nous sommes ATER, CDU, «Vacataires», PAST, CDD... Nous sommes chercheur.e.s, nous sommes enseignant.e.s et nous sommes précaires. Qu'est-ce à dire ?

Pour le dictionnaire, la précarité renvoie à une situation dont on ne peut garantir la durée, la solidité; qui, à chaque instant, peut être remise en cause. Instabilité, incertitude, fragilité en sont les principales caractéristiques. Plutôt qu'un élément statique, il faut appréhender la précarité comme un processus, une dynamique de précarisation croissante du travail et de l'emploi. C'est une étape nécessaire pour comprendre en quoi ce processus impacte de nombreuses situations individuelles, comme c'est le cas aujourd'hui à l'Université.

La précarité recouvre un certain nombre de conditions précises d'embauche et de travail, sur lesquelles il est grand temps de faire le point - ce que nous allons faire dans un premier temps - mais c'est aussi un processus de dégradation de l'emploi et des conditions de travail dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR).

Ensemble, « ces processus contribuent à fragiliser le modèle salarial construit sur la norme de l'emploi stable et à plein temps : aujourd'hui, l'emploi n'est plus garant d'un ensemble d'assurances et de protections dans l'avenir à moyen et à long terme. La précarisation fait renaître des incertitudes et des vulnérabilités là où la société salariale avait apporté stabilité et sécurité »¹.

Selon Valentine Hélaridot, la précarité engendre deux phénomènes interconnectés que sont l'incertitude et la domination. C'est ce que nous constatons très concrètement dans nos situations.

L'incertitude est omniprésente dès lors qu'il s'agit de notre carrière et de la stabilité de l'emploi. Nos possibilités d'implication dans la recherche et/ou l'enseignement sont affectées par cette incertitude. Serons-nous en charge de ce cours l'année prochaine ? Pourrons-nous aller jusqu'au bout de cette recherche ?

Quant à la **domination**, même si nos remarques/critiques sont parfois prises en compte, l'incertitude de la pérennité de nos contrats nous maintient dans des situations de dépendance vis-à-vis d'une multiplicité de personnes (direction de laboratoire, de département, d'UFR, de l'Université, relation avec les collègues titulaires, relation avec les directeurs et directrices de thèse, etc.) selon nos situations (thèse à terminer dans les temps, perspective d'une future embauche, etc.). Autant de relations de subordination plus ou moins affichées, plus ou moins voilées, dont la caractéristique est d'être, pour une grand part, informelle.

Notre objectif est ici de présenter des situations que nous vivons, de définir nos statuts et leurs cadres juridiques. Le flou entretenu à tous

¹ Valentine Hélaridot, (2005) « Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? », *EMPAN*, vol.4, n°60.

les niveaux sur les réalités de nos statuts contribue à l'incertitude et à la domination. Les clarifier, les formaliser, c'est déjà reprendre la main, c'est déjà commencer à sortir de cette situation. Mais c'est insuffisant, il nous faut aussi pointer les choix qui sont faits, à tous les niveaux¹ qui favorisent ce processus de précarisation de l'ESR.

La première étape pour sortir de cette situation est de redéfinir la précarité, nous réapproprier ce terme, car

« contrairement au prolétaire se définissant, selon la théorie marxiste ou plus largement selon la tradition du mouvement ouvrier, par rapport au bourgeois, ou au travailleur par rapport au capitaliste, les précaires sont représentés sans rapport de conflit à quoi que ce soit d'autre qu'à leur propre «précarité». Ils/elles sont représenté.e.s comme hors classes, hors lutte des classes: ils et elles luttent pour leur survie »².

Il peut être utile de rappeler que « précaire » vient du latin *precarius*, qui qualifie un droit ou un état « obtenu par prière, qui ne s'exerce que grâce à une autorisation révocable ». Avec cette étymologie, la notion de précarité indique clairement un rapport social de domination, dans lequel le devenir d'un individu est soumis à la décision d'autrui. Être en situation de précarité renvoie donc à l'absence de choix et à la faiblesse des marges de manœuvre dans la conduite de l'existence.

Quant aux « conséquences humaines de la précarité », elles sont nombreuses. Pour Richard Sennet, elles entraînent une désaffiliation du groupe de pairs, une *déquotidianisation* des actions, mise en parenthèse perpétuelle d'activités engagées, une fragilisation des relations avec les collègues, une désidentification avec l'institution,

1 Nous insistons sur cette dimension parce que nous savons, par expérience, que la précarisation se joue lors de la signature de contrat de recherche, de l'ouverture de nouvelles formations, de l'établissement du budget de l'Université comme lors de la décision de créer ou non des postes, de voter un budget conséquent pour la recherche et l'enseignement supérieur. Les rapports de domination et l'incertitude se jouent également dans les départements et les laboratoires comme avec les directions d'universités.

2 «Précaire, précarité: des mots piégés?», *L'émancipation syndicale et pédagogique* du 7/10/2014.

une « insécurité » sociale et une dégradation des conditions de vie¹.

Dès lors, la précarité se déplore, les précaires se lamentent et s'entendent dire : « nous espérons tous que ta situation finira pas s'améliorer ». Nous sommes précaires mais nous ne pouvons plus accepter ces déclarations pleines de mansuétude et de pitié, nous ne pouvons plus accepter que l'on nous renvoie systématiquement à des situations individuelles, facteurs et conséquences du processus de précarisation lui même (multiplication des statuts, responsabilisation de sa situation, etc.). **Nous sommes vos collègues, nous sommes ceux et celles sans qui ni l'enseignement, ni la recherche ne seraient possibles.**

Dans cette note, nous nous attacherons donc à montrer que la précarité n'est pas seulement un phénomène individuel, mais qu'il s'agit d'une des bases sur lesquelles repose l'organisation du travail dans l'ESR qui attaque et transforme les conditions de recherche, d'étude, de travail et d'emploi. Nous détaillerons ensuite les situations individuelles vécues (statuts, contrats, etc.) et proposerons, pour conclure, des pistes de réflexion pour tenter de sortir de cette « impasse ».

¹ Richard Sennet, (2000) *Le Travail sans qualités : Les conséquences humaines de la flexibilité*, Albin Michel, Paris.



LA PRÉCARITÉ : UN PHÉNOMÈNE QUI AFFECTE L'ENSEMBLE DE L'ESR

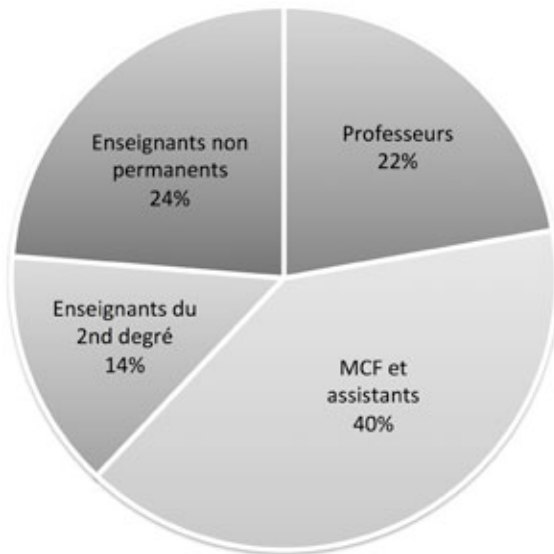
La précarité dans l'ESR et plus largement dans l'Éducation Nationale est une vieille affaire. Les statuts que nous détaillerons ne sont pas d'invention récente. Ce qui a évolué, c'est que l'on assiste désormais à un double mouvement : de multiplication des personnes concernées et d'allongement des périodes de précarité. Cette situation contribue à l'invisibilisation du phénomène, considéré comme la situation banale et normale « d'un.e jeune chercheur.e qui débute ». La baisse continue des budgets de l'ESR et les orientations prises depuis de nombreuses années favorisent cette dynamique. La loi du 12 mars 2012 appelée loi Sauvadet¹ a été une tentative pour pallier à cette situation. Elle est bien insuffisante de par la faible proportion des ayants droits (voir le rapport sénatorial sur la question²) et elle induit des effets pervers qu'elle induit. Les laboratoires de recherche ont en effet dû faire en sorte que les embauches en CDD ne débouchent pas sur une titularisation. Il ne s'agit pas seulement d'un mauvais calibrage de la loi. Cette loi traduit une véritable volonté de sortir du modèle d'une recherche et d'un enseignement public fondé sur une masse salariale fonctionnarisée. Elle s'ajoute au développement constant de la recherche par projet, de la baisse des dotations et d'une mise en concurrence généralisée qui a pour conséquence la précarisation croissante de l'emploi. La précarité de certain.e.s n'est donc seulement que la face la plus visible d'une politique de réduction de la masse salariale qui attaque les conditions de travail et d'étude de toutes et tous.

1 Un encart sur la loi sauvadet se trouve en page 24 de cette brochure.

2 <http://www.senat.fr/notice-rapport/2013/r13-772-notice.html>

Combien de précaires ?

La précarité à l'Université est devenue monnaie courante. Aujourd'hui, rares sont les formations universitaires qui pourraient fonctionner sans personnels précaires¹.



SOURCE: MENESR -DGRH-2013

Pour finir, il ne faut pas oublier que hors enseignement et recherche beaucoup de ceux et celles qui travaillent dans l'administration, la restauration, ou l'entretien de bâtiments ont des statuts précaires.

En 2013, d'après les chiffres de la Direction Générale des Ressources Humaines du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MENESR)², près de 22 000 personnes

1 L'agrégation des catégories de MCF et d'assistant.e.s masque la disparité de situations, les assistant.e.s étant dans l'état actuelle de l'ESR beaucoup moins certain.e.s que par le passé d'obtenir un poste à l'issue des trois premières années renouvelables de leur contrat. (note du collectif)

2 Rapport sur l'état de l'ESR et particulièrement sur les personnels enseignant.e.s de l'enseignement supérieur public sous tutelle du MENESR disponible à l'adresse suivante : http://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/7/EESR7_ES_04-les_personnels_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_sous_tutelle_du_menesr.php

enseignaient de manière non permanente à l'Université, ce qui représente environ 24 % du personnel enseignant. Là encore, il faut très certainement revoir ces chiffres à la hausse puisque :

« la statistique institutionnelle ne recense que les personnels en CDD, ce qui exclut du même coup une grande part des précaires plus précaires encore, qui ne bénéficient pas d'un tel cadre juridique, parce que payés à la tâche ou à l'heure sans couverture sociale, ou dont le travail de recherche est financé par leurs indemnités chômage, ou qui sont rémunérés selon des procédures illégales, voire qui travaillent gratuitement pour les universités et les laboratoires »¹.

L'Université de Toulouse 2 Jean-Jaurès (UT2J) donne à voir une réalité similaire. D'après le dernier bilan social disponible sur le site Internet de l'Université², les enseignant.e.s non-titulaires représentaient 26% du total des personnels enseignants.

Des recrutements en chute libre

Ce mouvement de précarisation est le pendant d'une autre réalité qui traverse tout l'ESR : celle de la baisse constante du nombre de Maîtres de Conférences qualifié.e.s et recruté.e.s. Comme l'indique un très récent rapport du bureau de la Commission Permanente du Conseil National des Universités³, le nombre de postes publiés a diminué de 30% depuis 2010 et le nombre de recruté.e.s de 14%.

À l'UT2J, cela prend des formes singulières. La diminution du nombre d'agents non-titulaires entre 2012 et 2013, qui est passé de 328 à 312 personnes, ne correspond pas à une pérénisation de tous les postes comme l'affirme l'équipe de direction. Par exemple, on remarque que les postes d'ATER ont diminué fortement (21 postes au total sur la seule année 2012-2013), alors que dans le même temps,

1 Collectif P.E.C.R.E.S., (2011) « Recherche précarisée, recherche atomisée. Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation », *Raisons d'Agir*, Paris, Avril 2011, p. 22.

2 http://magazines-savoir-plus.univ-tlse2.fr/Bilan_Social_2013/#p=10

3 Rapport du bureau de la CP-CNU disponible en ligne : <http://www.cpcnu.fr/documents/36459/370237/Role%20du%20CNU%20dans%20le%20recrutement%20des%20EC.pdf>

le nombre d'enseignant.e.s titulaires a lui aussi chuté. Sans compter qu'en terme de dotation globale le passage en 2015 à des contrats de 11 ou 10 mois accentue cette diminution globale.

Un système basé sur l'illégalité ?

C'est donc un fait, une réalité : la recherche et l'enseignement ne peuvent fonctionner sans précarité. Mais cette généralisation et banalisation du phénomène s'opère pourtant très souvent de manière illégale. Le recours aux vacations, par exemple, qui doit en principe être réservé à des tâches exceptionnelles et non renouvelées¹, est utilisé de manière abusive pour assurer le bon fonctionnement des enseignements. Pour quelle raison ? Il s'avère que le recours à la vacation permet de réaliser des économies substantielles puisque un.e vacataire coûte près de 4 fois moins qu'un.e titulaire. Pour pouvoir exercer leur métier de chercheur.e.s et/ou d'enseignant.e.s, en outre pour cela il est souvent nécessaire de contourner plusieurs règles.

Dans la recherche : les périodes de chômage sont utilisées pour continuer le travail effectué tout en permettant de ne pas rentrer dans les conditions de la titularisation encadrées par la loi Sauvadet. Pour autant, la stabilité des équipes n'est pas garantie et la continuité de la recherche peut être mise à mal (sauf à contourner les règles) . Les situations de dissymétrie, voire de domination, se renforcent et se multiplient, ce qui ne favorise ni la liberté de dialogue ni la critique pourtant nécessaire et inhérente à un collectif de recherche.

1 Des contractuels peuvent être recrutés pour assurer des besoins occasionnels ou saisonniers, lorsque les fonctions correspondantes ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires, sur des durées d'emploi brèves. Trois cas de figures: 1/ les CDD répondant à un besoin occasionnel ne peuvent excéder 10 mois, sur 12 mois consécutifs, dans la fonction publique de l'Etat. 2/ la durée d'un CDD est limitée à trois ans maximum, renouvelable une fois, soit six ans. Les contrats conclus au-delà de cette durée seront des contrats à durée indéterminée. 3/ des agents contractuels peuvent toujours être recrutés pour des besoins de continuité du service, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Avec la nouvelle loi, la durée de ces CDD ne peut excéder 12 mois, prolongeable dans la limite d'une durée totale de 2 ans, si la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir. [LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012]

Dans l'enseignement : la règle des 900 heures de travail¹ que les personnels vacataires doivent réaliser à l'extérieur est sujette à tous les contournements. Pour beaucoup, en réalité, les vacances constituent l'activité principale et une source de revenus importante.

L'illégalité et le contournement de ces règles sont coproduits par les personnes en situation de précarité et les différents niveaux administratifs de l'ESR (département, UFR, laboratoire, Présidence) :

- **les personnes précaires** qui vont accepter, pour pouvoir continuer à exercer, des périodes de « faux chômage » (vivre des Aides au Retour à l'Emploi et travailler quotidiennement dans un laboratoire) et qui produisent des faux pour pouvoir justifier de 900 heures de travail extérieures;
- **les administrations**, qui sont tout à fait au courant de la situation et s'en accommodent voire suggèrent de recourir à ce genre de pratiques;
- **les collègues titulaires**, qui ferment les yeux voire encouragent également ces situations.

À l'origine, les différents statuts de non-titulaire existent pour permettre:

- aux personnels une entrée progressive dans l'enseignement et la recherche, pour finaliser sa formation ou pour poursuivre sa thèse;
- pour l'administration de pallier à une situation urgente et exceptionnelle.

Il est évident qu'aujourd'hui ces statuts sont véritablement détournés de leur fonction initiale. Ce qu'ils permettent, c'est une baisse de la masse salariale en toute illégalité, au mépris des personnes, sans bien sûr que l'accès à un poste pérenne ne soit garanti à la fin de ce parcours du combattant.

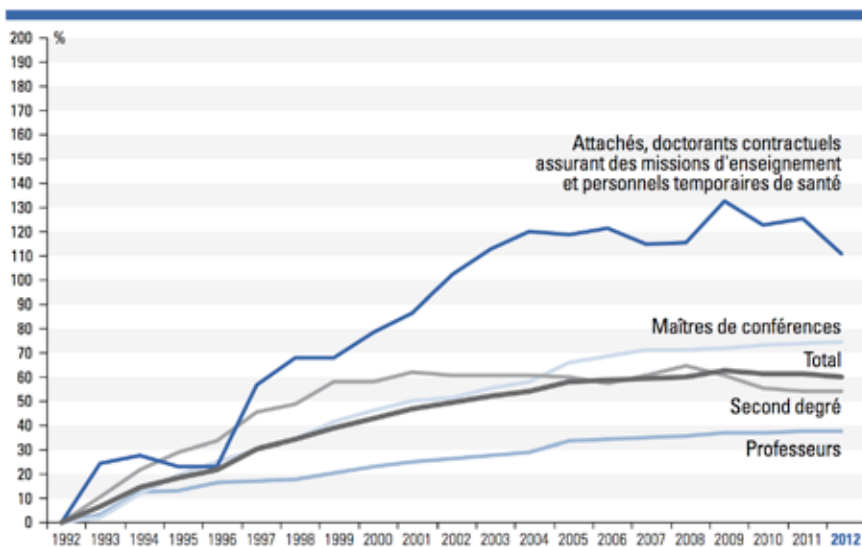
¹ Voir l'Article 2 modifié par le Décret n°2004-995 du 16 septembre 2004 - art. 1 JORF 23 septembre 2004, disponible à l'adresse suivante : http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?jsessionid=4987C4C80D6C3648A1AC9B236A77249A.tpdila07v_2?idArticle=LEGIARTI000006455697&cidTexte=LEGITEXT000006066234&dateTexte=20100709

Un système inégal et destructeur

Cette politique comptable se réalise au dépens de la réalisation des missions de l'Université. L'expérience accumulée n'est pas valorisée et les équipes enseignantes et de recherche sont désormais composées d'une forte proportion de « personnes de passage ».

Lorsqu'on observe l'évolution de l'effectif des personnels de l'enseignement supérieur de 1992 à 2012, il apparaît que la catégorie des enseignant.e.s non-permanent.e.s a plus que doublé sur les quinze dernières années¹ et augmente à nouveau après quatre ans de stagnation.

Évolution de l'effectif des personnels de l'enseignement supérieur de 1992 à 2012 en % par rapport à 1992



Source : MESR DGRH A1-1

De fait, de nombreuses formations reposent en grande partie sur des enseignant.e.s précaires quand ce n'est pas en totalité. C'est

¹ Données tirées du MENESR disponibles à l'adresse suivante : http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2013/43/6/NI_MESR_13_07_3_266436.pdf

notamment le cas de l'IUT de Castres, dont l'intégralité d'une formation reposait sur l'emploi de personnels précaires, non-titulaires.

À coté de ce phénomène en plein développement, on observe autre chose : la baisse constante des budgets alloués à l'organisation pédagogique et administrative des formations. Quels investissements sur le contenu des enseignements si aucun budget n'est alloué ni aux réunions, ni à l'organisation? Comment impulser des dynamiques collectives, qui font cruellement défaut dans l'enseignement universitaire, dans de telles conditions?

Il s'avère que ce qui maintient une telle situation et qui évite que le système ne s'effondre, c'est d'un côté la docilité et la conscience professionnelle des précaires eux-mêmes, l'énergie qu'elles.ils y investissent, couplé à l'absence de connaissance de leurs droits. Et d'un autre côté la multiplication des tâches administratives et de coordination assumées par les titulaires et assurées en partie par des personnes précaires qui réalisent, de fait, du travail gratuit.

Ainsi, la dynamique de précarisation transforme fortement le collectif de travail qui doit, soit assumer une charge de travail individuel en augmentation, soit se reposer sur des processus d'exploitation interne liés à de multiples rapports de domination. L'expérience montre que c'est un subtil mélange des deux qui prévaut avec, encore une fois, une individualisation des parcours et un affaiblissement des logiques collectives de travail. Ces situations conduisent nombre de chercheur.e.s formé.e.s et compétent.e.s à tourner le dos à l'Université, ce lieu de travail devenu aujourd'hui une véritable jungle.

En outre, si la précarité vise à alléger les budgets, elle détériore surtout le travail. Que faire alors dans des formations où la proportion de précaires est supérieure à celle des titulaires ? Comment assurer la formation et l'encadrement nécessaires à ceux et celles qui débutent ? Faut-il compter sur une installation massive dans le précaire du personnel des Universités ? Parce que ces questions ne sont pas concrètement abordées, ni clairement identifiées, nous en arrivons à des absurdités. En témoigne le rapport schizophrène qu'entretient

l'Université au nombre d'étudiant.e.s inscrit.e.s : il est tantôt annoncé comme une nécessité (s'il y a trop peu d'étudiant.e.s dans une formation, on supprime celle-ci ou on diminue le temps salarié), tantôt avancé comme explication de la dégradation des conditions de travail (ce n'est pas qu'il n'y a pas assez de profs... c'est qu'il y a trop d'étudiant.e.s¹). La rentrée 2015 a confirmé cette logique et montré comment la sélection devient, sans coup férir, une solution acceptable et acceptée dans l'Université. Encore une fois nous avons une preuve que la question de la précarité n'est pas seulement une question de situation individuelle mais bien une attaque globale contre le fonctionnement et le rôle de l'enseignement.

1 http://www.lexpress.fr/education/fioraso-aux-chercheurs-la-situation-n-est-pas-dramatique_1612906.html#dZzTzEuBQfu5UYsk.99).

PRÉCARITÉ POUR TOUT LE MONDE MAIS À CHACUN.E SON CONTRAT !

Comme précédemment indiqué, la précarité à l'Université se traduit de différentes manières, et se traduit dans des statuts qui l'institutionnalisent. Mais cette précarité s'incarne aussi dans des situations vécues, des pratiques quotidiennes qui passent aujourd'hui pour habituelles et qui maintiennent ensemble chercheur.e.s, enseignant.e.s, personnels précaires dans des positions inacceptables et instables. La sociologue du travail Danièle Linhart a développé à ce propos le concept de précarité subjective¹, susceptible de toucher les emplois « objectivement » stables (CDI, fonctionnaires). Les modalités d'organisation et de gestion du travail dans l'ESR se rapprochent de plus en plus du management moderne et instaurent une logique de concurrence de tou.te.s contre tou.te.s ainsi qu'une course permanente aux financements. En découle une forme de précarité vécue, qui bouleverse les repères professionnels, fragilise les personnes et conduit à des situations de stress continu et de véritables souffrances. Si la distinction entre précarité objective et subjective, opérée par cette auteure, nous apprend qu'un contrat d'apparence stable ne protège pas nécessairement les individus de situations de précarité, nous avons fait le choix de nous attarder sur les contrats et les statuts considérés « objectivement » comme précaires aujourd'hui à l'Université : parce que ce sont ceux que nous connaissons, parce qu'ils se multiplient, parce qu'ils sont parfois pas ou mal connus par la communauté universitaire.

¹ Linhart Danièle, (2009) « Modernisation et précarisation de la vie au travail », Papeles del CEIC, vol. 43.

Chargé.e d'enseignements, vrai ou faux «vacataires»¹

Selon les textes, les chargé.e.s d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans des domaines scientifiques, culturels ou professionnels, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé.e d'enseignements, une activité professionnelle principale.

Même si le statut de vacataire est par définition temporaire, tous les vacataires ne sont pas des «précaires» dans le sens où leurs conditions d'emploi (le fait d'exécuter une mission ponctuelle) n'est qu'épisodique dans leur parcours professionnels et/ou correspond réellement à une situation complémentaire et transitoire. C'est le cas des professionnel.le.s installé.e.s dans la vie active qui interviennent quelques heures dans des formations universitaires. C'est aussi, dans une certaine mesure, le cas des étudiant.e.s pour qui les vacances constituent un job complémentaire à leurs études. Dans ces deux cas de figure, la vacation vient compléter un travail principalement effectué par quelqu'un d'autre, pour apporter une expertise spécifique (dans le cas de l'intervention dans une formation) ou venir soulager une charge de travail totalement disproportionnée par rapport aux moyens alloués (dans le cas des vacances administratives).

Cependant, il faut distinguer ces situations des cas où les vacances viennent compenser la charge de travail qui correspond à un poste, qui pourrait être occupé par une personne ayant un autre statut. C'est souvent les cas, puisqu'en 2007 les chargé.e.s de cours assumaient 2,9 millions d'heures de cours (Rapport Schwartz 2008, p. 86), ce chiffre étant l'équivalent de 7.550 postes en temps plein, ou à peu près 7,5 % de l'effectif total...et il est certain que ce chiffre a augmenté depuis.

Le caractère transitoire de la vacation a ici un autre sens. En théorie,

¹ Voir le décret n°87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur et l'arrêté du 5 octobre 2009 modifiant l'arrêté du 6 novembre 1989 relatif aux taux de rémunération des heures complémentaires disponibles sur le site Legifrance à l'adresse suivante : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000333407&fastPos=1&fastReqId=225401506&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte>

la charge de travail est temporairement déléguée à un vacataire en attendant que la situation soit régularisée (embauche d'un.e nouvel. le enseignant.e, fin de congé, fin de détachement, etc.). La réalité actuelle est que de tels postes sont en permanence occupés par des vacataires, essentiellement pour des raisons budgétaires. Il existe un évident décalage entre l'objectif qui présidait à la création de ce statut et son application actuelle : **les vacataires assurent en réalité le même travail que les titulaires mais à moindre coût, puisqu'il coute quatre fois moins cher à l'Université.**

Dans tous les cas le.a «vacataire» n'est pas considéré.e comme un.e employé.e, ses honoraires ne sont pas liés à son niveau d'études, ni à son ancienneté. Il.elle est de plus payé.e sur le budget des heures complémentaires et ne reçoit son argent que deux fois par ans.

L'auto-assurance, un mécanisme pervers

Les conditions d'embauche pour devenir chargé.e. de cours est particulièrement restrictif. Il faut pour y prétendre démontrer que l'on a un emploi principal, consistant en : soit en la direction d'une entreprise ; soit en une activité salariée d'au moins 900 heures de travail par an ; soit en une activité non salariée à condition d'être assujetties à la taxe professionnelle. Il faut alors justifier, retirer de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans¹. Ou encore si le/la précaire justifie d'un droit d'au moins 365 jours d'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE); - soit, être âgé.e de moins de 28 ans au 1er septembre de l'année universitaire considérée et être inscrit.e en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur. Cette limite d'âge n'est pas opposable aux allocataires de recherche régis par les dispositions du décret n° 85-402 du 3 avril 1985 relatif aux allocations de recherche; - les agents temporaires vacataires peuvent aussi être des personnes, âgées de moins de soixante-cinq ans, bénéficiant d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions, une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement.

¹<http://www.snesup.fr/Votre-metier?aid=4836&ptid=10&cid=3793>

Ces conditions sont destinées à faire que l'Université ne soit ni le dernier employeur, ni l'employeur principal du « vacataire », afin de ne pas avoir à lui verser les Aides au Retour à l'Emploi, c'est-à-dire le chômage. Les instances de l'État ont la liberté d'adhérer ou non au système des assurances sociales, obligatoire dans le privé. La plupart des universités ont fait le choix de l'« auto-assurance » (puisque elles sont censées recruter principalement des fonctionnaires ou des vacataires de manière très ponctuelle, elles empochent les cotisations sociales sans avoir à les reverser). Face à l'augmentation des vacataires pour des durées longues et répétées, elle se prémunit, à travers les conditions d'embauche, de ne pas avoir à prendre en charge leur chômage en fin de contrat. Cela crée des situations où l'on ne réembauchera pas forcément des chargé.e.s de cours, pourtant compétant.e.s et prêt.e.s à travailler, pour des raisons administratives, mais à faire tourner constamment les équipes, à surcharger les chargé.e.s cours inscrit.e.s en thèse, voire en master.

Pour la même raison, les Universités, ont intérêt à dissuader leurs employé.e.s de réclamer leurs droits au chômage pour les heures effectuées. Cela explique sans doute pourquoi les chargé.e.s de cours sont appelé.e.s « vacataires », dans le texte même de leur « contrat », même si leur situation est toute autre. En effet, selon le Conseil d'Etat :

« Aux termes de la jurisprudence, désormais constante, de la Haute assemblée, est qualifié de vacataire l'agent recruté pour exécuter une tâche précise qui ne répond pas à un besoin durable et continu dans le temps, et qui ne se trouve pas dans une position de subordination vis-à-vis de son employeur (...) Dès lors que leur activité présente une certaine continuité dans le temps et qu'il existe, dans l'exercice de cette activité, un lien de subordination à l'autorité administrative, ces agents sont des agents publics contractuels à part entière. »²

Un.e chargé.e de cours qui enseigne dans le curriculum normal d'un cursus répond à un besoin durable, il est soumis à la hiérarchie administrative et ne travaille pas de façon autonome. Ils et elles ne sont pas des vacataires mais des agents non-titulaires ou contractuels.

« Cette interprétation très restrictive que fait le Conseil d'État de la notion de vacataire l'a conduit, dans de nombreux arrêts, à requalifier de contrat la relation de travail entre l'administration et des agents baptisés "vacataires" par l'administration qui les emploie, mais qui se trouvent dans une situation comparable à celle d'agents non titulaires au regard du service qu'ils effectuent. Ces agents doivent dès lors être regardés comme des agents non titulaires (contractuels) et non pas comme des agents vacataires. Le fait d'occuper un emploi permanent, le caractère continu du service sur plusieurs années ou l'existence d'un lien de subordination figurent ainsi parmi les critères de requalification. »³

L'Université, par son choix d'auto-assurance sociale, a tout intérêt à faire perdurer le système de vacations. Il s'agit pour elle de convaincre les travailleurs.euses qu'ils.elles sont des vacataires et sont donc démunis.e.s de tout droit. Les Universités les poussent à accepter de travailler sans contrat, ce qui est illégal, les dissuadent de réclamer leurs droits, par exemple en ne livrant pas les attestations nécessaires pour les entamer (c'est le cas à l'Université Capitole Toulouse I).

Ce statut supposé être transitoire peut durer des années et est pavé d'incertitudes permanentes (savoir si son poste sera ou non renouvelé, combien d'heures seront effectuées, si les conditions d'embauche seront ou non modifiées, etc.). Il implique un rapport complexe et incertain, aux frontières de la légalité avec l'Université, nous l'avons vu, mais aussi avec les services de Pôle Emploi (que déclarer ? Quand ?) et les éventuels employeurs complémentaires.

L'attribution de vacations reste aléatoire et attachée à des perceptions subjectives où le jeu des réseaux de copinage est roi. Il n'existe aucun recours relevant du droit du travail (aucune sécurité en cas de maladie, de grossesse, etc). Par ailleurs, ce statut est très peu reconnu à l'intérieur des équipes pédagogiques et laisse aux vacataires peu de marge de manœuvre: comment s'intégrer à la formation, coordonner son cours avec les collègues, faire des propositions d'amélioration quand l'on n'est censé.e ne faire qu'un « dépannage » d'un semestre? Comment se sentir collègues quand on est payé quatre fois moins pour un travail quasi-égal ?

Enfin, ce statut est inadmissible d'un point de vue salarial et politique : il est à tout moment révocable, les règles sont très obscures, il y a un large décalage temporel entre le moment où l'on effectue le travail et le moment où le salaire est versé, et il est très difficile de mettre au jour les irrégularités.

Quant aux vacances administratives, elles sont par définition instables et précaires. Recruté.e.s de manière récurrente pour accomplir des missions qui nécessitent beaucoup plus de temps que ce que les contrats ne prévoient, payé.e.s de manière plus régulière mais aléatoire¹, les vacataires chargé.e.s d'une mission administrative constituent une manière, pour bon nombre de services, d'externaliser des missions qu'ils ne peuvent accomplir par manque de moyens. Ces missions sont instables lorsque le/la vacataire n'est pas étudiant.e et dépend alors d'un employeur principal autre que l'Université. Il faut alors monter des dossiers lourds qui prennent du temps (qu'il est nécessaire de fournir à chaque signature de contrat, même si ces derniers sont espacés de trois mois), pour des rémunérations qui ne sont jamais versées dès le premier mois et qui s'arrêtent souvent lors des fermetures estivales des services administratifs.

¹ Durant la période de fermeture administrative de l'UT2J, au cours de l'été 2013, des agents n'ont pas été payés.

Enseignant.e.s-chercheur.e.s associé.e.s et invité.e.s (P.A.S.T.)¹

Les enseignant.e.s recruté.e.s en qualité de P.A.S.T. doivent justifier d'une expérience professionnelle autre qu'une activité d'enseignement directement en rapport avec la spécialité enseignée. Le/la P.A.S.T. peut être Maître de Conférence ou Professeur.e (à mi-temps ou à temps plein). D'après le MENESR, les personnes pouvant être recrutées en qualité de Professeur.e des Universités ou de Maître de Conférences associé.e à mi-temps doivent être des personnalités françaises ou étrangères justifiant depuis au moins trois ans d'une activité professionnelle principale (sept ans pour les temps-plein), autre que des activités d'enseignement et d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée².

La durée du contrat pour les Maîtres de Conférences (MCF) et Professeur.e.s des Universités (PR) à temps plein doit être supérieure à 6 mois et inférieure ou égal à 3 ans. La durée d'un contrat à mi-temps est fixée à 3 ans pour les MCF et doit être supérieure à 3 ans et inférieure ou égale à 9 ans pour les PR.

En ce qui concerne le volume horaire pour les temps-plein, il s'élève à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente égale au service d'enseignement des enseignants titulaires. Pour les mi-temps, ce volume doit être égal à la moitié de celui des personnels titulaires de même catégorie.

1 Voir le décret n°91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

2 Il semblerait que les cas les plus courants soient des professionnel.le.s embauché.e.s au titre de PAST plutôt que des MCF ou PR. Il s'agit de postes précaires même si leurs titulaires peuvent avoir un emploi pérenne par ailleurs, ce qui n'est pas toujours le cas puisque, comme pour les charges de cours, il s'agit de « justifier d'une activité professionnelle suffisante ». Les possibilités dépendent des « arrangements » locaux avec les textes réglementaires.

Si les recruté.e.s à temps plein ne peuvent pas être considéré.e.s comme étant des précaires, les mi-temps doivent faire face à un double risque : la perte de l'emploi principal engendre automatiquement la résiliation de leur contrat P.A.S.T.

En effet les textes précisent: « les enseignants associés à mi-temps sont tenus d'exercer une activité professionnelle principale en dehors de leur activité d'enseignement. La cessation de cette activité entraîne de plein droit la cessation de leurs fonctions d'associé à la fin de l'année universitaire en cours ».

ATER¹

Les Attaché.e.s Temporaires d'Enseignement et de Recherche sont signataires de contrats à durée déterminée, qui les engagent à donner 192 heures de cours par an pour un temps plein ou 96 heures de cours pour un mi-temps; une quantité égale d'heures est dédiée à la recherche de l'employé.e. Ces contrats sont accordés à des doctorant.e.s qui s'engagent à soutenir leur thèse dans l'année de leur contrat (promesse hypocrite et souvent intenable), des docteur.e.s non titulaires, des enseignant.e.s du secondaire, des fonctionnaires de catégorie A, d'ancien.ne.s moniteur.trice.s ou des allocataires d'enseignement et de recherche. Ces contrats d'un an sont renouvelables une fois et, dans certaines conditions, d'une année supplémentaire.

Même s'il s'agit d'un contrat, même si leurs titulaires perçoivent chaque mois un salaire, être ATER, c'est être dans une situation précaire. Les ATER sont recruté.e.s dans des conditions peu lisibles et renouvelé.e.s dans des conditions qui le sont tout autant, alors même que la loi fixe en la matière des règles précises disponibles en ligne².

1 Voir le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006066732>; <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXTE000000719428>; <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid60227/devenir-enseignants-chercheurs-associes-et-invites-p.a.s.t.html>
2 <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23097/devenir-attache-temporaire-enseignement-recherche-r.html>.

Lorsqu'il s'agit de contrats à temps-plein, la charge de travail que cela représente est rarement aménagée de manière à réellement permettre aux enseignant.e.s de réaliser des travaux de recherche ou de préparer activement des concours. Il n'est pas rare de se voir confier des missions qui dépassent très largement ce que prévoit le contrat, d'être chargé.e de la réalisation (et des cours du SED) de nouvelles UE, de se voir demander de surveiller des partiels d'autres UE, etc.

CDU

Le Contrat Doctoral Unique¹, à l'inverse des contrats et statuts précédents, pourrait sembler constituer la forme de contrat certainement la moins « précaire ». Il s'agit d'un contrat d'une durée déterminée de 3 ans, engageant un.e doctorant.e afin qu'il/elle réalise des activités de recherche. Pourtant, ce contrat comporte des caractéristiques qui maintiennent les doctorant.e.s dans des situations d'incertitude et ne leur offre pas de véritables garanties. Il existe en effet plusieurs types de CDU. Les doctorant.e.s signataires d'un contrat de type 2 doivent assurer l'équivalent de 64 heures de TD par an. Quant au doctorant.e.s signataires d'un contrat de type 1, ils doivent réaliser des missions qui restent floues. Le type de contrat signé ne relève pas systématiquement d'un choix du ou de la doctorant.e mais souvent de cuisines internes des écoles doctorales qui se partagent les contrats de type 2 de manière à offrir la possibilité d'enseigner à tou.te.s les doctorant.e.s. Ce ne sont pourtant pas les besoins en enseignement qui manquent. Par ailleurs, d'une durée de 3 ans, non renouvelable (sauf en cas de congés maladie ou de grossesse), ce contrat n'offre pas le temps nécessaire à la réalisation d'une thèse (temps dont dépendent la qualité de travaux et le recrutement au CNU pour celles et ceux qui s'engagent dans une voie académique). Les droits au chômage et le paiement des ARE lorsque les doctorant.e.s n'ont pas terminé leur thèse, posent de véritables problèmes. Suivant le.la conseiller.e Pôle Emploi à qui les doctorant.e.s ont à faire, suivant l'Université dont ils.elles dépendent, la procédure d'inscription à Pôle emploi

1 <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020552499&dateTexte=&categorieLien=id>

ressemble au parcours du combattant et le paiement des ARE n'est pas effectué en temps et en heure. Cela n'est d'ailleurs pas spécifique aux CDU mais est souvent le cas pour tous les individus qui ont un contrat avec l'Université et dont les ARE sont versées par celle-ci. Ce contrat, que beaucoup défendent aujourd'hui car il constituerait la situation contractuelle la moins difficile, ne doit pas faire illusion. Il participe à la « CDDisation » de l'ESR et à l'institutionnalisation d'une concurrence mortifère entre jeunes chercheurs et laboratoires. Il n'a ni contribué à l'augmentation du nombre de thèses soutenues par des fonds publics, ni à la revalorisation des rémunérations, pas plus qu'à la reconnaissance du statut des doctorant.e.s.

CDD recherche et « postdoc »

On appelle souvent **chercheur.e postdoctoral** (ou, improprement, *postdoctorant.e* souvent abrégé en « post-doc ») un.e chercheur.e titulaire d'une thèse de doctorat (généralement depuis moins de dix ans) engagé.e en contrat à durée déterminée dans un laboratoire de recherche.

Le/la post-doc est donc rémunéré.e pour faire de la recherche. Selon son contrat, ou parfois de manière informelle, et selon son laboratoire d'accueil, il.elle peut se voir confier d'autres missions. Il n'existe pas un statut de post-doc mais différents salaires, conditions de travail, droits, en fonction du cadre dans lequel se fait l'embauche : labex, ANR, programmes de recherche, etc. Le plus gros problème de ce statut réside dans la diminution de la durée des contrats. Si les post-doctorats duraient traditionnellement trois ans, ce sont de plus en plus des contrats d'un an, voire moins, qui sont proposés, ce qui se révèle bien trop court pour avancer réellement dans un projet de recherche, en sciences humaines et sociales notamment. Par ailleurs, les programmes de recherches étant souvent soumis à une logique de rentabilité et de production, les post-doctorant.e.s doivent écrire des articles, communiquer, organiser des événements, en plus de leur recherche. Comme c'est le cas pour d'autres catégories d'emplois précaires à l'Université, le/la post-doc devra en plus, et en dehors de son temps de travail, préparer les différents concours de l'ESR, chercher un autre contrat pour l'année suivante et donc constituer

des dossiers lourds et chronophages.

Si la multiplication des post-doctorats est positive pour les jeunes chercheur.se.s (cela leur permet d'être rémunéré.e.s le temps de trouver un poste fixe), leur logique temporelle et de rentabilité fragilise les dynamiques de recherche, autant individuelles que collectives.

Lecteur/trices¹

La durée du contrat est d'un an pour les candidat.e.s se présentant à titre personnel. Il peut, à titre exceptionnel, être renouvelé une fois pour une même période. Lorsque la durée du contrat est de deux ou de trois ans, il peut être mis fin à ce contrat, au terme d'une première année de fonction, par le chef d'établissement, sur proposition du directeur de l'institut ou de l'école.

En ce qui concerne le volume horaire, les lecteur/trices de langue étrangère assurent un service annuel, en présence des étudiant.e.s de 300 heures de travaux pratiques. Leur service peut comporter des travaux dirigés, qui ne doivent pas être supérieur à 100 heures.

Pour le décompte du service annuel des lecteur.trice.s de langue étrangère et des maîtres de langue étrangère, une heure de travaux dirigés équivaut à une heure et demie de travaux pratiques, et une heure de cours à une heure et demie de travaux dirigés.

Les lecteur/trices de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère sont rémunéré.e.s pendant la durée de leurs fonctions en référence, pour chacune de ces catégories, à un indice unique et selon les modalités fixées par arrêté du ministre chargé du budget, du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la fonction publique. Le/la lectrice est en situation de précarité puisqu'il/elle n'a pas un statut de titulaire et peut voir l'annulation de son contrat après un an de fonction.

¹ Décret n°87-754 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000867627>

Loi Sauvadet

LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels de la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique¹.

D'après la loi Sauvadet, la transformation d'un contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) est obligatoirement proposée aux contractuels ayant accompli au moins six ans au cours des huit ans précédant dans la même collectivité ou établissement public et dans des fonctions de même catégorie hiérarchique. Les interruptions de contrat de moins de trois mois ne font plus obstacle à la « CDIisation » après une durée d'emploi de six ans.

Dans les faits, concernant les enseignant.e.s-chercheur.e.s et chercheur.e.s pouvant se porter candidat.e.s aux titularisations, sur 8 500 éligibles recensé.e.s, 3 500 postes ont été ouverts jusqu'en 2014 et 1 500 titularisations ont eu lieu en 2013. Et parmi les 31 000 contractuel.le.s enseignant.e.s, seuls 254 étaient éligibles et 25 ont été admis.es en 2013. Côté recherche, sur 10 000 contractuel.le.s employé.e.s par le CNRS, seuls 13 ont été titularisé.e.s en 2013.²

Le problème de cette loi n'est pas la transformation de CDD en CDI mais son cadre d'application. Au nom de la résorption du nombre de précaires, cette loi mène à la destruction de la fonction publique en ne recrutant plus d'agents fonctionnaires mais des CDI (donc de droit privé) et menaçant, à terme, de basculer tous les agents fonctionnaires de la fonction publique en CDI.

1 <http://infos.emploipublic.fr/dossiers/devenir-fonctionnaire/emplois-sans-concours-les-contractuels-de-la-fonction-publique/loi-sauvadet-titularisations-pour-les-uns-cdi-ou-cdd-mieux-encadres-pour-les-autres/apm-483/> et <http://www.snesup.fr/Votre-metier?aid=6118&ptid=10&cid=3793>

2 <http://www.lagazettedescommunes.com/243303/la-loi-sauvadet-de-2012-sur-les-contractuels-est-elle-un-flop/>

PRAG

Il s'agit de professeur.e.s agrégé.e.s qui ont intégré l'Education Nationale mais qui sont détaché.e.s de leur rectorat pour enseigner à l'Université. Ils réalisent de très nombreuses heures de cours : 350 heures au total par année. Ce statut est intrinsèquement précaire parce que chaque année, leur place au sein de l'Université est remise en question. Ils.elles peuvent se voir renvoyer à enseigner dans le secondaire.

Précarité et fragilisation : des conditions de travail transversales aux différents statuts

Au-delà des particularités propres à chacun de ces statuts et contrats précaires, on observe des conditions de recrutement et d'exercice de fonctions similaires, hypocrites et pernicieuses qui participent de manière transversale à la précarisation de nombreux individus.

Les recrutements sont souvent opaques et s'effectuent dans l'urgence. Pour les contrats d'ATER, les CDU ou autres, aucun courrier n'avertit les candidat.e.s qui ne sont pas retenu.e.s. C'est souvent par des bruits de couloirs que l'information sur l'embauche d'un.e candidat.e est connue. D'une année sur l'autre, en fonction des mouvements illisibles de postes propres à chaque département, de mouvements entre des lignes budgétaires tout aussi illisibles, de changements de présidence, de vigueur des départements, de jeux de pouvoir, le nombre de postes précaires (vacataires, ATER, contrats de recherche) varie.

La variable d'ajustement de la masse salariale de l'Université est bien là. Par ailleurs, pour réaliser leur travail, les enseignant.e.s et chercheur.e.s précaires sont obligé.e.s d'aller bien au-delà du temps de travail. On leur demande de rendre des services, de se montrer dociles et disponibles pour surveiller des examens qui ne rentrent pas dans leurs services, de corriger des copies d'Unité d'Etudes dans lesquelles elles.ils n'enseignent pas, d'écrire des articles sur des thématiques qui n'ont rien à voir avec les leurs, etc. Ceci n'est pas l'apanage des précaires car nombre de fonctionnaires souffrent souvent de ces conditions, mais elles touchent tout particulièrement les personnes aux contrats instables, majoritairement plus jeunes que leurs collègues en poste.

Ces conditions de travail maintiennent les chercheur.es et enseignant.e.s dans des conditions de vie précaires. Disqualification sociale, difficulté à se voir octroyer un prêt, à faire des projets professionnels ou des projets de vie, sentiment de dévalorisation permanent, conduisent aujourd'hui nombre d'entre eux et elles à vivre un quotidien incertain et douloureux.

Des issues possibles

Aucun des multiples constats que nous venons de faire ne sont insurmontables. Les budgets alloués au MENESR par l'Etat, la réaffectation des fonds dans chaque Université, la politique salariale de l'UT2J, les conditions de travail de nos collègues : nous sommes responsables des orientations qui sont choisies. En fermant les yeux, en se contentant de gérer la misère, et tout cela aux frontières des lois et des règlements, la communauté universitaire est responsable de la dégradation et de la précarisation croissante. Bonne nouvelle : si elle en est responsable, elle peut inverser des tendances.

Quelques-unes des propositions que nous défendons pour lutter contre la précarité à l'Université.

MAINTIEN ET CREATION DE POSTES

➤ Nous demandons des ouvertures de postes d'enseignant.e.s chercheur.e.s

Alors que les besoins en enseignement et en recherche ne cessent d'augmenter, alors que les accumulations d'heures supplémentaires se développent, il est nécessaire d'ouvrir des postes pérennes.

➤ Nous demandons le maintien des postes de demi ATER

Alors que le nombre de postes d'ATER diminue chaque année, l'Université a pour projet de supprimer tous les demi-postes pour les remplacer par des postes à temps complet. Cela pose problème car la charge d'enseignement requise par le temps complet est difficilement conciliable avec la réalisation d'un travail de recherche, mais surtout parce que les postes à mi-temps offrent la possibilité à deux fois plus de jeunes chercheur.e.s d'y avoir accès. Ce choix gestionnaire de postes d'ATER à temps plein est lié aux restrictions budgétaires et nous ne devrions pas faire les frais de ces économies.

➤ Nous dénonçons les conditions ubuesques d'embauche des vacataires et demandons à ce que l'UT2J engage de réelles transformations de ce statut

Ces conditions légales de recrutement poussent à des contournements de la règle qui ne font que renforcer la précarité. Elles ne correspondent ni à la réalité des besoins pédagogiques de l'Université, ni à la réalité économique des personnes embauchées. Nous demandons la création de CDD ouverts à toute personne ayant les compétences requises, sans ce type de conditions qui ne servent qu'à diminuer les salaires et les frais de gestion.

CONDITIONS DE TRAVAIL

➤ **Nous demandons à ce que le taux horaire des heures de TD soit revalorisé** au titre de la prise en compte de la charge correspondant aux tâches annexes ainsi qu'au titre de compensation pour la précarité induite par les conditions d'emploi.

➤ **Nous demandons que toute heure de travail soit rémunérée**

Les chargé.e.s de cours sont rémunéré.e.s à l'heure et ils doivent effectuer gratuitement des heures complémentaires (surveillance des examens de contrôle continu et contrôle terminal, réunions pédagogiques, suivi des étudiant.e.s, etc.). De plus, il n'est pas rare que des chargé.e.s de cours ne soient pas payé.e.s pour des heures effectuées (contrats invalidés après le début des cours, oublis ou non comptabilisation, etc.).

➤ **Nous demandons également à ce que l'engagement pédagogique des personnels précaires soit reconnu** par la réalisation de réunions pédagogiques rémunéré.e.s et systématiques.

➤ **Nous demandons que le paiement des heures de travail soit mensuel**

Les chargé.e.s de cours ne sont payé.e.s que deux fois par an (mars ou juillet). Ceci ne correspond en rien à une règle juridique liée au statut mais c'est un choix de l'Université. Il est possible de réduire ces délais, comme cela se fait dans d'autres Universités.

- **Nous demandons que les vacataires deviennent des agents contractuels de l'Université avec les droits associés à ce type de contrats.** Nous demandons l'exonération des frais d'inscription (hors sécurité sociale) pour tous.te.s les étudiant.e.s enseignant.e.s vacataires, ATER, CDU, etc. qui exercent un travail à l'Université.
- **Concernant le versement de l'Allocation de Retour à l'Emploi,** nous demandons : une continuité de paiement entre la fin du contrat et le paiement des droits au chômage ou la rétroactivité des droits et non pas le décalage de leur paiement. Nous demandons également la nomination d'une personne référente pour guider les salarié.e.s dans cette situation et que le nombre de personnel administratif nécessaire à la bonne prise en charge de nos situations soit augmenté.
- **Nous dénonçons les inégalités salariales dans le cadre du recours aux «CDD recherches».** Alors que certain.e.s sont rémunéré.e.s selon les grilles salariales en vigueur (docteur.e.s = ingénieur.e.s de recherche), d'autres docteur.e.s sont rémunéré.e.s comme des ingénieur.e.s d'études afin de pouvoir prolonger la durée des services rendus au laboratoire. Les laboratoires préfèrent rémunérer moins pour garder les ressources plus longtemps.

Pour sortir définitivement de cette précarisation, nous demandons
 enfin un engagement vers la
TITULARISATION de TOUTES ET TOUS LES PRÉCAIRES
 sur poste de fonctionnaire
 par l'ouverture des concours de la fonction publique
 à la hauteur de la résorption totale de tous les précaires de l'ESR.

Sur la précarité :

Hélandot Valentine, (2005) « Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? », *EMPAN*, vol.4, n°60.

Linhart Danièle, (2009) « Modernisation et précarisation de la vie au travail », *Papeles del CEIC*, vol. 43.

Sennet Richard, (2000) *Le Travail sans qualités : Les conséquences humaines de la flexibilité*, Albin Michel, Paris.

Les travaux du collectif PAPERERA, collectif pour l'Abolition de la Précarité dans l'Enseignement supérieur, la Recherche et ailleurs.

<http://www.collectif-papera.org/spip.php?article1084>

Sur les statuts

<http://www.collectif-papera.org/spip.php?article1084>

Pour des témoignages concrets sur les statuts:

<http://www.collectif-papera.org/spip.php?rubrique10>

Voir Bonnaud Marie (2011), « Qui sont les précaires du supérieur ? », EducPros.

«Précaire, précarité: des mots piégés?», *L'émancipation syndicale et pédagogique* du 7/10/2014.

MENESR, Direction Générale des Ressources Humaines, (2013-2014) « Situation des enseignants non-permanents affectés dans l'enseignement supérieur ».

URL:http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/47/6/Non_permanents_2013-2014_FINAL_386476.pdf

Textes de la revue *Émancipation* sur la précarité:

<http://www.emancipation.fr/spip.php?article499>

Une base documentaire de la FSU sur la précarité...

<http://www.snesup.fr/Votre-metier?aid=6959&ptid=10&cid=3793>

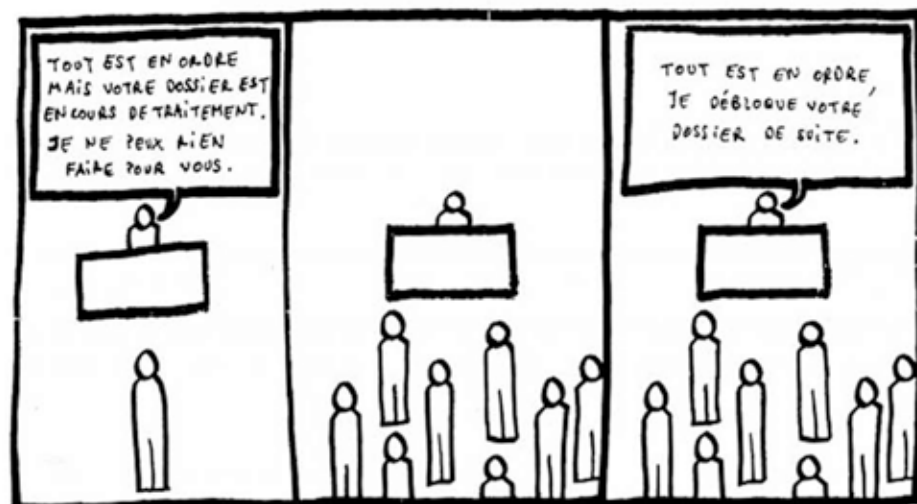
Collectif P.E.C.R.E.S., *Recherche précarisée, recherche atomisée. Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation*, Paris, Raisons d'Agir, avril 2011.

et http://www.fabula.org/actualites/pecres-recherche-precarisee-recherche-atomisee_44155.php

Une recherche de 2010

<http://www.precarite-esr.org/spip.php?article3#nh2-3>

Problèmes administratifs, problèmes
avec la hiérarchie, manque
d'information, chômage...
Agent, CDD, Ater, Chargé.e de cours,
CDU... ne restez pas seul.e.s



Collectif des personnels précaires de
l'université du Mirail
Permanence les **mercredis** de 12h30 à 14h
salle 226 (Bât 18)
precaires.mirail@gmail.com