



CONTRE LA PRÉCARISATION DES TRAVAILLEURS SCIENTIFIQUES POUR LA SCIENCE ET LE PROGRÈS HUMAIN

La Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMST) a constaté le développement de la précarité des scientifiques, un peu partout sur la planète. Aussi a-t-elle lancé une campagne mondiale contre ce phénomène dangereux pour le progrès scientifique et humain comme pour les conditions de vie des scientifiques. La réflexion et la création intellectuelles à la base du développement de la recherche et de la diffusion des savoirs requièrent des conditions d'indépendance et de sérénité pour l'exercice de l'activité scientifique qui sont incompatibles avec l'instabilité dans l'emploi, la soumission à des intérêts privés et la pression managériale croissante. Dans notre pays, la précarité se renforce avec l'austérité budgétaire, l'autonomisation des établissements, les politiques d'appels à projets et d'individualisation de la gestion des personnels, et l'élargissement de la palette des régimes d'emploi de non-titulaires.

Précaires ou titulaires, nous sommes tous concernés

La précarisation est un facteur de régression sociale qui pèse lourdement sur le quotidien professionnel et privé des personnels en situation précaire. Pour autant, elle affecte les conditions de travail de toutes et tous dans nos établissements et entrave le développement des connaissances et la réponse aux besoins de l'humanité :

- perte de temps à chercher un emploi pour les un.e.s, à chercher des financements ou un nouveau contractuel ou vacataire pour les autres ;
- difficulté à maintenir les connaissances et à mener dans la durée un travail avec des équipes changeantes ;

- contenu et qualité des travaux scientifiques affectés par la primauté donnée au court terme sur le long terme ;
- remise en cause de l'indépendance académique ;
- revendications des titulaires étouffées par les conditions de travail dégradées des non-titulaires ;
- désaffection des jeunes pour la recherche et nos métiers.

Dans plusieurs pays, des initiatives d'organisations syndicales et professionnelles auront lieu le 15 mars, coup d'envoi de la campagne. Le SNESUP-FSU, qui inscrit la lutte contre la précarité au sein de ses principales revendications, appelle ses sections, ses adhérent.e.s et tous les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche à agir pour alerter les responsables à tous niveaux sur la nocivité de cette situation et sur la nécessité d'y remédier. Il rappelle ses revendications : créations d'emplois statutaires, mise en œuvre d'un vaste plan de titularisation, carrière et obligations de service alignés sur les titulaires, transformation des « faux vacataires » en contractuels, stricte limitation du recours aux vacataires.

Les attaques contre la science de Donald Trump et de la nouvelle administration américaine ne sont pas la seule menace justifiant de se mobiliser pour la science.

Inscrivons des actions contre la précarisation dans la Marche pour les sciences du 22 avril 2017. ●

Philippe Aubry, secrétaire national, secteur Situation des personnels, et Hervé Christofol, secrétaire général

DES TROUS NOIRS DANS L'UNIVERS DES BILANS SOCIAUX

Par Philippe Aubry, responsable du secteur Situation des personnels

La FSU a rappelé lors du Comité technique ministériel du 20 octobre combien la 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 dans la fonction publique, dite « loi Sauvadet », n'a résorbé la précarité qu'à la marge de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), et même aucunement pour les enseignants du supérieur. Elle a dénoncé l'accroissement de l'emploi non titulaire malgré cette loi et les annonces ministérielles chaque année de création de 1 000 emplois. Elle a demandé au gouvernement de faire preuve d'une réelle volonté politique par des mesures spécifiques bien différentes des propositions de l'agenda social de l'ESR. Sur quels éléments la déclaration de nos élus s'appuie-t-elle ?

Les statistiques ministérielles confirment que l'ESR détient le triste record du plus haut taux de précarité de toute la fonction publique, au-delà de 35 %. La réalité est pire encore, bien qu'elle soit minimisée par les directions des établissements et du ministère. Le bilan social 2014-2015 de l'ESR indique qu'entre 2012 et 2014, les effectifs de l'enseignement supérieur ont augmenté à périmètre constant de 0,9 %. Il affirme que sur la même période les effectifs de titulaires augmentent de 1,2 % et les effectifs de non-titulaires de 0,5 %.

Au vu des données de l'administration que nous avons regroupées dans le tableau 1, certains pourraient être tentés de considérer que la situation s'améliore doucement en se focalisant sur la baisse de la part de l'emploi non titulaire sur l'ensemble des effectifs. Ce serait faire peu de cas de l'augmentation en valeur absolue du nombre de non-titulaires Biatss et être trompé par l'incomplétude des données officiellement retenues.

Il faut lire attentivement les notes accompagnant les tableaux de données pour comprendre qu'une large part des agents employés dans l'enseignement supérieur est escamotée dans les données sociales. Il y est avoué qu'au-delà des 30 597 enseignants non titulaires, il existe environ 130 000 chargés d'enseignement vacataires (CEV) et agents temporaires vacataires (ATV) assurant des heures d'enseignement. Excusez du peu ! Les réponses incomplètes des établissements font que les données sur cette population restent très floues. Certains établissements ne remontent pas du tout de chiffres, ce qui conduit le ministère à extrapoler à partir des données du tableau 2 pour estimer à la louche à 130 000 l'effectif global de ces non-titulaires invisibles.

En fait, à la suite de la loi Sauvadet, les établissements, réfractaires à l'idée de transformer des CDD en CDI, n'ont pas renouvelé le contrat de nombreux enseignants contractuels pour les remplacer par des CEV et ATV, qui pouvaient être les mêmes personnes. Ce glissement d'une situation vers une autre bien plus précaire transparait dans l'augmentation importante du nombre de vacataires assurant plus de 96 heures équivalent TD, un volume qui répond difficilement à la caractérisation d'activité secondaire. Cette réalité est dissimulée par les statistiques incomplètes des bilans sociaux.

Le SNESUP et la FSU dénoncent l'attitude de la CPU et du ministère qui s'accommodent de cette situation et ont refusé lors de l'agenda social de faire figurer dans les bilans sociaux des indicateurs communs et obligatoires qui permettraient en particulier de cerner les conditions d'emploi non titulaire pour mieux lutter contre la précarité. ●

Type de personnel	Statut	Effectifs 2012	Part par statut	Effectifs 2014	Part par statut
Enseignants	Titulaires	69 827	68,9 %	70 221	69,7 %
	Non-titulaires	31 590	31,1 %	30 597	30,3 %
	Total	101 417	–	100 818	–
Biatss	Titulaires	57 977	60,2 %	59 131	59,8 %
	Non-titulaires	38 355	39,8 %	39 672	40,2 %
	Total	96 332	–	98 803	–
Total des titulaires		127 804	64,6 %	129 352	64,8 %
Total des non-titulaires		69 945	35,4 %	70 269	35,2 %
Effectifs enseignement sup.		197 749	–	199 621	–

◀ **Tableau 1.** Effectifs dans l'enseignement supérieur, hors personnels « ouvriers » du réseau des œuvres universitaires et scolaires (source : bilans sociaux ESR 2012-2013 et 2014-2015).

Tableau 2. Effectifs d'enseignants vacataires renseignés partiellement par les établissements d'enseignement supérieur (source : données accompagnant les bilans sociaux ESR). ▼

CEV et ATV	Service inférieur ou égal à 96 h eq TD		Service supérieur à 96h eq. TD		Total	
Bilan social ESR	2012-2013	2014-2015	2012-2013	2014-2015	2012-2013	2014-2015
Effectifs connus	92 353	91 794	8 048	10 503	100 401	102 297

Témoignage

J. A,

*docteur en science politique
depuis un an, actuellement
au chômage*

Avant de présenter mon propre vécu de la précarité, j'aimerais souligner que plusieurs collègues, parmi les plus précaires m'ont fait part de leur épuisement et de leur découragement. Je prends l'exemple d'un copain qui a multiplié les petits boulots et les combines, accumulant les bouts de ficelles de financements. Il m'a confié qu'au-delà de la crainte d'être mal vu de sa hiérarchie, il n'avait plus la force de se mobiliser, doutant que son témoignage l'aide à sortir de sa situation de pauvreté actuelle. Les doctorant.e.s non financés, nombreux en SHS, ont un sens des priorités construit sur leur capacité à trouver de quoi payer leur loyer à trois mois. Se rendre à une réunion de collectifs de précaires, produire un texte ou une vidéo pour une telle journée est souvent à des années-lumière de leurs préoccupations quotidiennes.

La précarité des jeunes chercheur/euse.s est à la fois matérielle et morale. Quand on est doctorant.e, la personne qui a le plus d'influence et de pouvoir sur notre avenir est le/la responsable de thèse, et il n'y a pas de texte ou d'institution pour encadrer cette relation hiérarchique. C'est très compliqué et risqué d'entrer en conflit quand le directeur ou la directrice de thèse est en fin de compte celui qui propose les membres du jury de thèse, rédige des recommandations souvent indispensables pour trouver des emplois ultérieurs, positionne sur des post-docs, voire flèche des postes de titulaires pour caser ses anciens doctorants, etc.

Pour l'aspect matériel, dans mon cas, en 5 ans de thèse + 1 an d'après thèse, j'ai eu seulement 2 ans de salariat (contrat ATER à temps plein une année, à mi-temps l'autre). Les autres années, j'ai eu des financements d'un peu plus de 1 000 € mensuel pendant 3 ans par des fondations allemandes et 10 mois de mobilité financés par l'Office allemand d'échanges universitaires.

Pour obtenir ces financements, j'ai déposé un nombre incalculable de dossiers,

chacun dans un format spécifique, décrivant l'intérêt de mes recherches pour la structure susceptible de me financer. Actuellement, je suis au chômage, avec des indemnités basées sur un salaire d'ATER à mi-temps : c'est compliqué matériellement mais intéressant pour la liberté de recherche que ça donne. En un sens, je me sens endurci maintenant pour résister à l'angoisse de ne pas savoir à 6 mois comment je vais vivre !

Dans les SHS, c'est presque devenu la norme d'être financé grâce aux allocations de chômage pour faire ses recherches, et pour tous ceux n'étant pas ou plus salariés de recourir aux vacances d'enseignement (rémunérées 6 mois après la fin des enseignements, dans le meilleur des cas !) de manière à avoir l'expérience qui sera prise en compte ensuite dans les conseils universitaires pour les recrutements.

Ce ne sont pas les mêmes problèmes de précarité en sciences dures. Dans ces domaines, mener une recherche sans financement n'est guère envisageable. De fait, on y trouve un plus grand nombre de contrats doctoraux. Pour autant, les sujets sans applicabilité économique à court terme restent le plus souvent dépourvus de financement et pour les jeunes docteur.e.s en sciences expérimentales, l'accès à un emploi stable d'enseignant.e.-chercheur/euse.s est aussi difficile.

En s'adressant à eux, on réalise à quel point la lutte contre la précarité dans l'ESR est corrélée à la défense de la liberté des chercheurs dans la conception de sujets qui ne répondent pas à une série de besoins définis en amont par les représentants du monde économique. ●

« Les doctorant.e.s non financés, nombreux en SHS, ont un sens des priorités construit sur leur capacité à trouver de quoi payer leur loyer à trois mois. »

LUTTONS ENSEMBLE CONTRE LA PRÉCARITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

**Tribune du Collectif national des travailleur-euse-s précaires
de l'ESR (www.precaireseesr.fr)**

Depuis des années, les réformes néolibérales organisent le démantèlement du service public universitaire et de la recherche. Alors que le nombre d'étudiant.e.s augmente d'année en année, les budgets des universités ne cessent de baisser. Les conditions de travail dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) empirent et le recours à des contrats de travail précaires s'accroît. C'est pourquoi, dans le contexte du mouvement contre la loi travail, sont nés des collectifs de précaires de l'ESR partout en France. Ceux-ci rassemblent aussi bien des Biatoss que des doctorant.e.s, docteur.e.s sans postes, des vacataires, des ATER, des stagiaires...

Les personnels de l'ESR sont à 33 % des agent.e.s non titulaires (40,9 % chez les personnels de bibliothèque, technicien.ne.s, ouvrier/ère.s, social, santé – Biatoss) et les contractuel.le.s représentent plus de 30 % des enseignant.e.s (un chiffre largement sous-évalué puisqu'il ne prend pas en compte les vacataires). Tandis que 7 150 emplois titulaires ont disparu depuis 2009, le nombre de contractuel.le.s a augmenté de 16 600. Ce constat alarmant est le symptôme d'une précarité qui fait office de système de gestion de l'ESR, qui invisibilise les précaires et affaiblit les protections sociales de l'ensemble des agent.e.s, titulaires ou non, en les mettant en concurrence.

Le Collectif national des travailleur-euse-s précaires de l'ESR tient à rappeler ainsi le caractère dérogatoire des vacances qui privent d'un certain nombre de droits sociaux : les vacances payées des mois plus tard, l'aberration de devoir payer notre propre employeur pour pouvoir travailler à travers les frais d'inscription, les délais d'attente ubuesques des allocations chômage, le décalage de l'entrée en vigueur des contrats doctoraux et d'ATER par rapport au début des enseignements entraînant un décalage d'un à plusieurs mois du versement du premier salaire, les conditions matérielles et psychologiques de travail dégradées, la suppression d'un mois de salaire pour les contractuel.le.s enchaînant sur un poste d'ATER, les contrats antidatés, les situations de travail gratuit, l'annulation à la dernière minute de vacances attribuées à des doctorant.e.s qui n'ont pas d'autres moyens de financement, les contrats de 10 mois au lieu d'un an pour les contractuel.e.s Biatoss, le recours systématique à des vacataires étudiant.e.s en lieu et place de véritables contrats, le dépassement des heures de service sans rémunération complémentaire, les pressions et pratiques de censure. Autant de situa-

tions – la liste n'est pas exhaustive – qui feraient l'objet de condamnations pénales et/ou prud'homales en dehors du secteur public.

Notre solidarité est une nécessité pour renverser le rapport de forces face au ministère, aux institutions et aux présidences d'université qui appliquent une gestion néolibérale de l'ESR et sont directement responsables de notre précarité. Afin de lutter contre la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche, des collectifs locaux se sont réunis les 28 et 29 mai 2016 et ont décidé de s'organiser collectivement à l'échelle nationale. Dès ces rencontres nationales fondatrices de notre collectif, nous avons fait appel à la solidarité de l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales autour de 10 revendications principales, lesquelles ont réuni près de 2 500 signatures par le biais d'une pétition. S'il a été nécessaire l'an dernier de se constituer en collectif de précaires, ce n'est en aucun cas pour opposer syndicalisme et constitution de collectifs. Bien au contraire, nous mettons au cœur de notre action la nécessaire unité organisationnelle, intercatégorielle, entre titulaires et non-titulaires. L'action autonome des précaires doit venir renforcer celles des syndicats et vice versa. À l'échelle nationale, dans le cadre des journées d'action que nous organisons ensemble ainsi que de l'intersyndicale de l'ESR, ce travail de convergence est devenu une priorité de toutes et tous.

C'est désormais à l'échelon local que nous appelons l'ensemble des organisations syndicales à mener des campagnes communes avec les collectifs de précaires pour le respect du droit au travail, pour l'augmentation des budgets et des postes, contre les fusions des universités. Aussi, chaque travailleur/euse titulaire, chaque laboratoire ou département est appelé à s'engager concrètement pour enrayer cette situation insoutenable. Refuser les heures complémentaires ou l'emploi de vacataires qui visent à « gérer la misère » plutôt que de la combattre, refuser l'application des réformes mettant à mal les droits des contractuel.le.s (telle la récente réforme du doctorat), demander à ce que l'ensemble des primes soit accessible aux non-titulaires, réfléchir et combattre les rapports qui infantilisent, marginalisent et invisibilisent les précaires (de la relation encadrant.e-doctorant.e au mépris récurrent des personnels Biatoss), et soutenir financièrement nos luttes en respectant leurs autonomies, sont autant de « bonnes pratiques » à adopter quotidiennement. ●

MENSUALISATION : L'ARLÉSIENNE DE L'ESR

Par les sections FSU de l'université de Grenoble

On fêtera dans quelques mois le quarantième anniversaire de la mensualisation applicable aux salariés du secteur privé. Dans nos universités, on peut travailler pendant de nombreux mois, parfois même sans avoir signé contrat, avec pour promesse un salaire qui sera versé... dans un lointain horizon. Ainsi, les étudiants vacataires, qu'ils soient employés dans les bibliothèques, en charge de tutorat ou d'enseignement, ne sont toujours pas mensualisés. Les autres catégories de vacataires ne sont pas mieux lotis : il leur faut attendre plusieurs mois pour percevoir des salaires généralement très bas.

L'absence de contrat ou un contrat tardivement signé, qui a pour effet de retarder le versement des salaires, est une situation trop fréquente. Elle entraîne des conséquences très préoccupantes pour les agents, ce qui explique que la mensualisation pour tous est une revendication forte des collectifs de précaires. Les syndicats de la FSU, bien sûr, la soutiennent.

Un exemple : UGA, la mobilisation des étudiants précaires permet de faire bouger les lignes

Il a fallu moins d'un an de fonctionnement à l'université Grenoble Alpes fusionnée pour que les difficultés éclatent au grand jour.

Fin novembre 2016, les étudiants vacataires de la bibliothèque universitaire, personnels parmi les plus précaires de

l'université, ont dû se mettre en grève car ils n'étaient pas payés depuis trois mois. Un préavis de grève avait été déposé par la FSU : nos collègues des bibliothèques ont décidé de se joindre au mouvement en soutien aux étudiants vacataires. Leur mobilisation a permis de déboucher sur un accord de principe de mensualisation... mais pas pour tous !

Une mobilisation à poursuivre

La mensualisation ne concerne en effet à ce jour qu'une petite partie des vacataires et sa mise en œuvre connaît des ratés. Les dysfonctionnements administratifs sont légion : la désorganisation des services est une des conséquences de la fusion menée au pas de charge alors que les personnels Biatss, en nombre insuffisant, croulent sous la charge de travail dans de nombreux services.

Les étudiants qui assurent des vacances d'enseignement, les chargés d'enseignement vacataires ne sont toujours pas mensualisés, ce qui place certains d'entre eux dans des situations inextricables entre Pôle Emploi qui exige des bulletins de salaire pour les indemniser et l'université qui ne délivre les bulletins de salaire qu'une fois le service effectué, c'est-à-dire au mieux en mars de l'année suivant la rentrée universitaire.

La mise en œuvre effective de la mensualisation pour toutes les catégories de personnels est aussi une urgence sociale. ●

ENTENDU DANS UN AUTRE ÉTABLISSEMENT...

Un argument avancé par le service financier pour maintenir un paiement postérieur au service annuel de vacances totalement effectué : « S'ils sont payés au fur et à mesure, les vacataires risquent de nous lâcher en cours d'année et de déstabiliser l'organisation des services. »

Une conception de la fidélité à sens unique puisque les universités ne s'interdisent pas de mettre à tout moment un terme à des vacances prévues ! ■

PAYE DES VACATAIRES : LE MINISTÈRE PRIS EN FLAGRANT DÉLIT DE MENSONGE...

Le sénateur Michel Savin, lors de la séance du 7 avril 2015, interpellait le MESR sur la situation des personnels vacataires de l'enseignement supérieur en ces termes : « Régulièrement, ces personnels rencontrent des difficultés à recouvrer la rémunération due pour leur travail et interpellent les pouvoirs publics à ce sujet. (...) Le(ur) s revendications correspondent à des demandes qu'il paraît invraisemblable de devoir encore formuler aujourd'hui : la signature du contrat de travail, basé sur un volume horaire ferme, avant le début des cours ; l'envoi de

la feuille de paie en même temps que le versement du salaire ; le paiement des heures de travail effectuées dans le mois qui suit la prestation. »

En réponse, le représentant du ministre jurait, la main sur le cœur, que toutes instructions étaient régulièrement données aux universités pour que les personnels contractuels et vacataires soient payés mensuellement.

Inquiet du peu d'effet de ces instructions sur les pratiques réelles des universités, le SNESUP avait alors demandé que ces courriers réguliers soient rendus

publics de sorte que chaque université soit rappelée à ses obligations.

La réponse fut éclairante : aucune instruction n'avait été donnée en ce sens aux universités ! Pire encore, dans le cadre du chantier de « simplification administrative », les propositions avancées avaient uniquement pour objectif d'ouvrir toutes grandes les vannes de la précarité en simplifiant et en augmentant les possibilités de recours aux emplois précaires... Pas de simplification qui vaille pour les précaires des universités. Et toujours pas de mensualisation en vue. ■

Témoignage

Trois ans après : une précarité durable

Après son témoignage d'une « privilégiée » dans notre supplément Précarité enseignante dans le supérieur de février 2014, notre collègue enseignante et chercheuse vit encore, à 40 ans, une situation instable et précaire.

Je suis docteure en science politique avec trois qualifications valides dans trois sections du CNU. J'enseigne depuis quatorze ans dans l'ESR. Avec une quinzaine de postes par an dans ma discipline (mais des besoins importants et permanents d'enseignement couverts par des vacataires et par des contractuels en CDD), il est très difficile d'obtenir une titularisation. Depuis

trois ans, ma situation est restée précaire. Je suis toujours en CDD d'enseignante-chercheuse LRU*. Certains aspects se sont améliorés malgré tout, car j'ai maintenant un CDD à temps plein, mais je ne suis pas sûre de pouvoir le conserver l'an prochain (sa durée est d'un an), ce qui est pour moi source d'angoisse. En outre, je dois, chaque année, préparer pratiquement l'ensemble des cours, comme si c'était ma première année, car

mon maintien dans l'ESR est au prix d'une très grande flexibilité et adaptabilité de ma part (j'ai été amenée à changer plusieurs fois de discipline enseignée), ce qui est épuisant. Nul besoin de vous dire que mon ancienneté n'est presque pas prise en compte dans mon salaire (après quatorze ans d'ancienneté et un doctorat, je perçois 1 693 euros net pour un service d'enseignement de 384 HETD, alors que je poursuis mon travail de recherche, ce qui correspond au salaire

d'un MCF débutant qui, lui, effectue pour ce montant 192 HETD, de sacrées économies pour l'État !).

Néanmoins, avoir un CDD est quand même mieux que d'être vacataire (mais nettement moins bien que d'être MCF), car je suis considérée comme « en poste » par mes collègues (même si c'est juste pour la durée de mon CDD). De plus, j'ai une fiche de poste assez précise, ce qui limite les abus, même si j'ai des cours lourds (plusieurs amphis de première année, de nombreuses copies à corriger, etc.). Cette situation de précarité qui dure est très frustrante et a des répercussions directes et négatives sur ma vie personnelle et aussi sur ma santé. Il est très difficile de pouvoir se projeter dans l'avenir. Vivre devient alors quasiment une survie. J'ai l'impression d'être une sorte d'équilibriste obligée de faire toutes sortes de figures et de pirouettes pour parvenir à conserver un emploi, au demeurant très mal rémunéré, tandis que je suis par ailleurs fortement insérée dans les réseaux internationaux de la recherche. Le décalage entre mon niveau de diplôme et de compétences et mon niveau de salaire est « abyssal ». À titre de comparaison, les étudiants à bac+2/+3 que j'encadre démarrent leur carrière au même salaire que moi et peuvent décrocher assez vite un CDI ! Je suis peut-être « précurseur » dans ma façon de travailler dans cette ubérisation rampante de la société, mais je pense que nous valons mieux que cela. Conserver un emploi est honorable, mais ne doit pas se faire au prix du sacrifice de soi. Titulaires, contractuels de la fonction publique, est-ce bien cette société-là que nous souhaitons pour nous-mêmes et pour nos enfants ? ●

« Titulaires, contractuels de la fonction publique, est-ce bien cette société-là que nous souhaitons pour nous-mêmes et pour nos enfants ? »

* La loi sur l'autonomie des universités, dite loi LRU, a permis aux universités de recruter des enseignants-chercheurs sur fonds propres.

DES FONCTIONNAIRES DEVENANT GESTIONNAIRES DE PRÉCAIRES ?

Par Claire Bornais et Gaël Mahé (titulaires indignés)

Le constat des chiffres officiels est sans appel : plus de 30 % des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche sont précaires (toutes catégories de personnels confondues). Encore ces chiffres ne prennent-ils pas en compte les innombrables vacataires d'enseignement, dont certains sont des collègues du secondaire, pas très précaires, il est vrai, mais beaucoup d'autres sont dans des situations de précarité extrême (voir supplément du mensuel n° 622 de février 2014, toujours valable, hélas !). C'est particulièrement vrai en SHS, où les financements de thèses sont peu nombreux, et où beaucoup de vacataires sont indispensables pour assurer les enseignements, faute de titulaires en nombre suffisant. Certain.e.s doctorant.e.s financent leur thèse de cette façon. On rencontre aussi cette précarité enseignante invisible dans les enseignements de langues pour non spécialistes, en techniques de communication, etc., où les « faux vacataires » mais vrais enseignants ultra-précaires sont nombreux.

Parce qu'ils sont incontournables pour recruter des contractuel.le.s pour l'enseignement et/ou la recherche, les enseignant.e.s-chercheur/euse.s et enseignant.e.s titulaires sont largement impliqués dans la gestion de cette précarité systémique, la plupart du temps à leur corps défendant, parfois sans état d'âme... Le SNESUP-FSU a des retours réguliers de pratiques abusives de certain.e.s titulaires jouant de leur pouvoir en matière de renouvellement de l'embauche, contre lesquelles les précaires n'osent évidemment pas se rebeller, tant est lourde la menace pour leur avenir... Citons par exemple celles-ci : faire surveiller ou corriger par un.e doctorant.e vacataire ou ATER des examens relatifs à des cours où ce/cette dernier/ère n'est pas intervenu.e du tout (en plus de ceux où il/elle est intervenu.e, bien sûr), se faire remplacer (sans contrepartie) pour ses propres enseignements pendant un déplacement.

Ces cas sont heureusement assez rares, et la plupart des titulaires ont à cœur de faire leur possible pour traiter correctement leurs collègues précaires. Mais il est bien connu que l'enfer est pavé de bonnes intentions. Celles et ceux qui trouvent un artifice pour embaucher en vacation quelqu'un qui n'est plus étudiant mais n'a pas d'emploi principal réel, ou qui contournent la loi Sauvadet pour offrir une septième année de contrat à leur post-doc... ont souvent l'impression de faire un arrangement gagnant-gagnant, en toute bonne conscience, au motif que :

- c'est mieux qu'un job chez McDo car ça leur fait un salaire et ça les aide à faire grossir leur dossier en vue des candidatures sur des postes de titulaire ;
 - le labo a besoin de main-d'œuvre pour publier afin de voir sa reconnaissance UMR reconduite ;
 - l'UFR n'a pas assez d'enseignant.e.s titulaires pour couvrir tous les enseignements ;
 - « there is no alternative », contrainte budgétaire oblige !
- Même quand le recrutement de vacataires ou de contractuel.le.s se fait dans les règles, prévoir des recrutements d'ingénieurs en CDD dans un projet de recherche ou pédagogique n'est-

ce pas créer de l'emploi précaire ? Multiplier les nouvelles formations pour être « attractifs » sans tenir compte des effectifs disponibles de titulaires, n'est-ce pas augmenter les risques de recours aux « faux vacataires » ?

De ce fait, chacun.e alimente à sa manière le système, au détriment même de celles et ceux qu'on prétend aider.

Les titulaires se métamorphosent ainsi en « gestionnaires de précaires », au nom de la continuité du service public qu'il faudrait assurer envers et contre tout quand on est fonctionnaire. Mais est-ce vraiment dans l'intérêt de toutes et tous ? En effet, l'absence de stabilité des postes et des financements engendre une perte de temps en recherche d'emploi pour les précaires, en recherche de financement pour les titulaires, en opérations administratives de recrutement et en formation au poste à refaire sans cesse pour toutes et tous. Les conditions d'emploi dégradées des précaires servent alors aussi d'étouffoir aux revendications des titulaires, qui peuvent apparaître comme moins légitimes que celles des précaires.

Or il est difficile pour des personnels précaires de s'organiser et lutter, car ils sont atomisés, invisibilisés, et n'osent pas (à juste titre souvent) se montrer trop rebelles, pour ne pas obérer les chances d'un recrutement sous un meilleur statut, car il n'y a pas que des militants syndicaux dans les comités de recrutement... Et si chacun.e reste dans son coin, à subir, ou avec sa mauvaise conscience, rien ne pourra avancer. Comme toujours, pour stopper les dégradations et faire progresser les choses, il est nécessaire d'agir ensemble, titulaires et précaires.

Quelques pistes peuvent être explorées

- Se réunir pour en parler et envisager les actions communes possibles localement.
- Porter la question régulièrement et partout, pour que la prise de conscience du niveau de précarité constaté dans l'établissement/le labo/la composante s'effectue.
- Porter en tant que titulaires les revendications des précaires pour ne pas exposer des porte-parole précaires à des mesures de rétorsion.
- Revendiquer des plafonds de nombre d'heures de vacation et des embauches avec des « vrais » contrats (avec droits sociaux) dès que le nombre d'heures d'enseignement à assurer est important.
- Revendiquer des salaires de référence pour les post-docs qui augmentent très rapidement avec le nombre d'années d'expérience, de manière à rendre plus difficile l'embauche de « vieux » post-docs, c'est-à-dire le maintien des jeunes docteur.e.s dans la précarité, et encourager les recrutements au plus près de la thèse.

En vertu de « l'autonomie des établissements » derrière laquelle se réfugie le ministère pour opposer des fins de non-recevoir aux revendications portées par les directions syndicales, l'action locale pour la lutte contre la précarité est plus que jamais indissociable de l'action nationale ! ●

VACATAIRES : PÉRENNISATION D'UNE SITUATION INTENABLE ?

Par Jean-Luc Godet, responsable du secteur Agents non titulaires

Sur la question des vacataires de l'enseignement supérieur (135 000 selon le ministère, mais sans doute beaucoup plus), le prétendu « agenda social » annoncé à grand renfort de publicité par le gouvernement aurait-il fait flop ? Alors qu'un projet de réforme des décrets 87-889 et 83-1175, relatifs respectivement aux vacataires et aux indemnités pour enseignements complémentaires, était à leur ordre du jour, les deux réunions de décembre 2015 et d'avril 2016 du groupe de travail « contractuels » de l'agenda social n'en ont que peu ou pas débattu. Et, en ce début d'année 2017, il paraît tombé aux oubliettes.

Ce projet semble pourtant avoir été anticipé dans beaucoup d'établissements. Des limitations d'engagements à 192 heures déjà largement pratiquées, on est, à la rentrée 2016, souvent passé à 96 heures, limite horaire maximale fixée pour les deux catégories de vacataires dans le projet de décret : les chargés d'enseignement vacataires (CEV), pour lesquels en général aucune limitation n'est prévue, et les agents temporaires vacataires (ATV), pour lesquels cette limitation est déjà inscrite dans les textes. Les effets pervers potentiels que le SNESUP avait dénoncés dans le projet se manifestent sans même qu'il soit besoin de promulguer la réforme : fins brutales d'engagements de vacataires « historiques » aux volumes horaires lourds, ou réductions drastiques de leurs horaires et de leurs revenus, ou encore, dans les meilleurs des cas, contractualisations LRU à durée déterminée ou indéterminée à des salaires bien inférieurs à ceux de leurs collègues titulaires... Au lieu de traiter sérieusement la question de celles et ceux que le ministère qualifie de « faux vacataires » (auto-entrepreneurs vivant essentiellement de vacances dans un ou plusieurs établissements, emploi dit « principal » ne procurant pas des revenus suffisants, etc.), par exemple par un plan de titularisation, ce ministère laisse les établissements mettre en place un plan « social » invisible : les vacataires n'étant pas des contractuels, leurs droits sociaux se réduisent à zéro... Dans le même temps, anticipant également une plus grande « souplesse » dans la vérification des moyens d'existence des vacataires, une grande université parisienne tente, au mépris du décret 87-889 actuel, d'en « élargir le vivier » en adaptant leurs volumes horaires à leurs revenus (de 30 heures pour qui gagne 102 euros brut par mois jusqu'à 192 heures pour celles et ceux dont le re-

venu « principal » mensuel atteint 654 euros brut !). Heureusement, dans ce cas, l'action du SNESUP a permis de faire abroger la circulaire qui organisait cette exploitation éhontée de travailleurs scientifiques pauvres.

L'heure de vacation TD reste en effet à un taux particulièrement bas : 40,91 euros brut (arrêté du 6 novembre 1989), soit un peu plus de 33 euros net pour un(e) vacataire. Si l'on considère que 1 heure TD = 4,18 heures de travail effectif, équivalence introduite en 2009 dans le décret statutaire des enseignant.e.s-chercheur/euse.s, l'heure de TD d'un.e vacataire est rétribuée à un taux de 9,77 euros brut (un centime de plus que le Smic au 1^{er} janvier 2017 !) et de 8 euros net... Que dire alors de l'heure de TP rémunérée aux deux tiers d'une heure TD ? Le statut hybride de contractuel-vacataire également dans le projet ministériel en suspens n'en est que plus scandaleux : peut-on concevoir qu'un « professionnel » disposant de véritables « moyens d'existence réguliers » s'engage dans des contrats de 3 ans pour effectuer entre 96 heures et 192 heures TD à un tel taux horaire ? Ces « nouveaux » vacataires disposeraient certes de droits sociaux, puisqu'ils seraient également régis par le décret 86-83 des contractuels. Mais leur revenu effectif serait plus bas que celui des contractuels « normaux », eux-mêmes ayant des salaires plus bas que ceux des titulaires. « L'agilité » dans la gestion des personnels revendiquée par la CPU trouverait alors une expression adaptée aux budgets « contraints » des établissements. Mais en ce qui concerne l'ambiance de travail au sein des départements et la qualité du service qui en résulterait, il est à craindre des retombées autrement négatives...

Les revendications du SNESUP restent donc inchangées : plan de titularisation des « faux vacataires » par création massive de postes et concours réservés ; rehaussement de l'heure de vacation au niveau de celle des classes préparatoires (allant au-delà de 120 euros) de façon à décourager son usage par les établissements ; abandon des projets visant à créer des sous-contractuels ultra-précaires. Dans l'immédiat, nous appelons les collègues dans les établissements à se mobiliser en solidarité des CEV dont les vacances ne sont pas reconduites ou sont drastiquement réduites sans aucune prise en compte des conséquences humaines et sociales de ces brutales mesures d'austérité. ●