

La précarité enseignante à Paris 1 : PULS propose



Tout le monde s'accorde à déplorer la stagnation des recrutements d'enseignants chercheurs à Paris 1 et le recours grandissant à des emplois précaires pour pallier le gel des postes et les recrutements qui seraient nécessaires.

Cette question sera bien sûr au cœur de l'action de nos élu.e.s au sein des conseils centraux.

Mais de quoi parle-t-on et que peut-on faire ?

Quelques coups de loupe sur le bilan social peuvent nous aider à la comprendre. Rendu obligatoire par la LRU depuis 2013, il fourmille d'informations passionnantes.

<https://www.panthéonsorbonne.fr/ent/intranet2/drh/laide-au-pilotage-des-ressources-humaines/>.¹

Contractuels vs fonctionnaires

Les **fonctionnaires** comprennent les enseignants-chercheurs (leur service est de 192 h EQTD) et les enseignants de second degré dont le service est de 384 h EQTD.

Les **contractuels** sont les ATER (en général à mi-temps), les doctorants contractuels (dont le service à temps plein est de 64h), les PAST et MAST (professionnels extérieurs recrutés pour des mi-temps de 96h), des maîtres de langue et des lecteurs (de très petits effectifs). L'ensemble des fonctionnaires et des contractuels sont appelés « **statutaires** ».

Depuis 2012, on observe une apparente stabilité, environ 800 fonctionnaires (700 Enseignants-chercheurs, 100 enseignants), un peu plus de 600 contractuels (200 ATER, 330 doctorants, 70 autres contractuels).

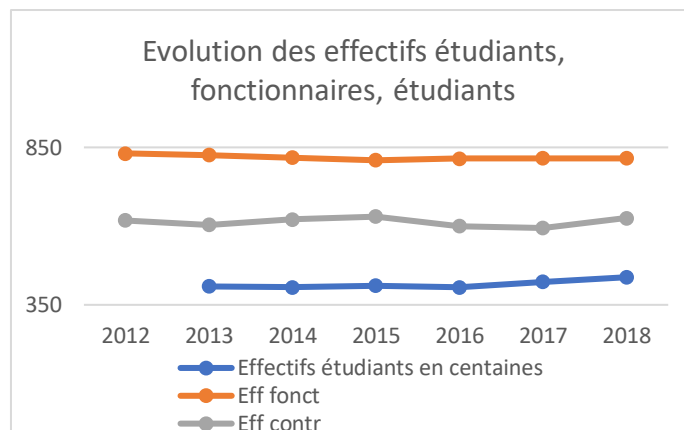
Précisément depuis 2013, le nombre de **fonctionnaires a décru de 1,2 %** et le nombre de **contractuels a augmenté de 3,5 %, alors que l'effectif étudiant (hors CPGE) a cru de presque 7%.**

La prise en compte de l'augmentation des effectifs étudiants se fait en partie par la contractualisation au détriment des postes de fonctionnaires, par l'augmentation de la précarité et du nombre de vacataires comme indiqué dans la suite.

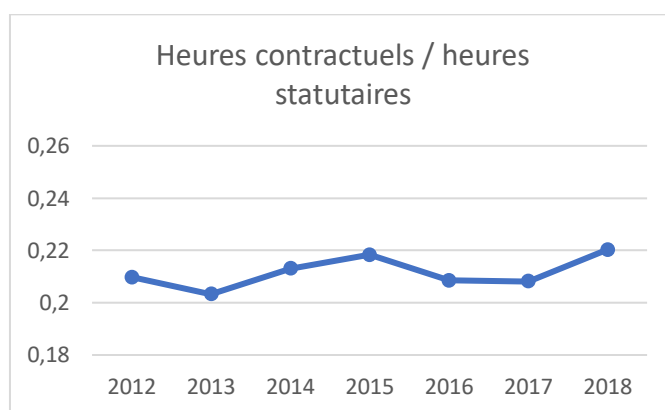
¹ La LRU a rendu obligatoire la création d'un CTP dans chaque EPSCP. L'article L.951-1-1 du code de l'éducation prévoit expressément la présentation chaque année d'un tableau de la politique sociale de l'établissement au comité technique. Enfin l'article L.712-3 du code de l'éducation modifié par l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013 prévoit l'approbation du bilan social par le conseil d'administration

A Paris 1, le bilan social est disponible sur le site de la DRH, depuis l'édition de 2014, qui porte sur l'année 2012, jusqu'à la dernière édition qui porte sur l'année 2018.

Il est publié avec deux ans de décalage pour incorporer les données consolidées.



Les **contractuels** représentent environ 43 % de l'effectif des enseignants statutaires et **21% des heures d'enseignement statutaires**. Cette différence entre les deux proportions est due au fait que les ATER, MAST et PAST sont à mi-temps, et que les doctorants contractuels ont un service complet de 64 h.



Les vacataires, en première ligne ?

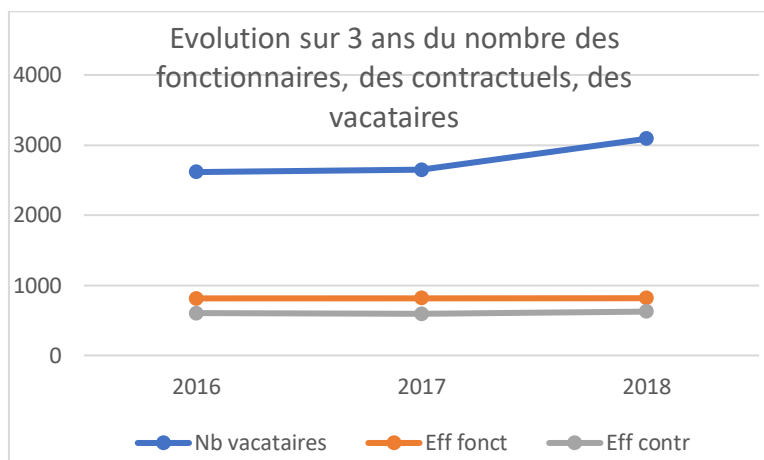
A Paris 1, en 2016, la question de la **précarité** a été intégrée à la mission de la vice-présidence dédiée au personnel sous la pression des doctorant.es mobilisé.es et d'enseignants chercheurs syndiqués ou non syndiqués qui, pour beaucoup, soutiennent PULS ou en partagent les valeurs.

Jusque-là les vacataires étaient tout simplement invisibles dans les bilans sociaux. C'est sans doute ce qui a permis que mention en soit enfin faite dans le bilan de 2016. Le bilan 2018 (édition 2020) progresse dans ce sens en les distinguant par catégories.

Il existe en effet deux types de **vacataires** : les attachés temporaires vacataires (ATV) et les chargés d'enseignement vacataires (CEV). Les **ATV** sont des étudiants de troisième cycle, donc des doctorants en général, ou des retraités, sans emploi principal.

Les **CEV** sont en principe des personnalités choisies en raison de leur compétence et qui ont en principe un emploi principal. Dans les faits, ils servent le plus souvent à combler les manques de postes statutaires et on distingue parmi eux des catégories hétérogènes dont les conditions de travail et de vie n'ont rien à voir : des professionnels ayant un emploi principal par ailleurs, mais aussi des enseignants de second degré, et surtout des **doctorants sans financement et des docteurs sans poste** qui se glissent dans la catégorie par différents mécanismes et pour qui les vacances peuvent représenter l'essentiel des ressources. **Le dernier bilan social néglige ces distinctions, et l'invisibilité n'est donc levée que très partiellement.**

A Paris 1, **le nombre de vacataires a dépassé 3000 en 2018** (soit plus du double du nombre d'enseignants statutaires, fonctionnaires et contractuels réunis). Il a augmenté de plus de 400 (soit 15% de plus) en trois ans.



Si le total des heures de vacations est resté globalement stable, il n'en demeure pas moins que les vacataires **font 29% du total des heures d'enseignement** (un peu plus de 100 000, à comparer aux 220 000 heures des statutaires). Or, **ils ne représentent que 7,5 % de la masse salariale correspondant aux enseignements.**

Comment est-ce possible ? Leur rémunération est en dessous du SMC horaire puisque l'heure d'enseignement EQTD leur est payée 41,41 euros, **soit 9,74 euros de l'heure** (chaque heure EQTD est comptabilisée officiellement comme 4h15 de travail effectif).

A ce tarif honteux s'ajoutent les retards à la signature des contrats, qui intervient souvent plusieurs semaines ou même mois après le début des cours, les légendaires délais de paiement, et les problèmes administratifs dus à l'engorgement de la DRH (malgré la création récente d'un pôle vacataire). De plus, les heures n'étant payées qu'à service fait la mensualisation recommandée par le ministère, et votée à Paris 1 en 2016, est rarement appliquée.

Chaque vacataire fait en moyenne 35h par an, ce qui recouvre de grandes différences. Ce nombre d'heures a diminué de 39h à 33h alors que le nombre de vacataires augmentait de 2600 à 3000 ! On voit bien que cette situation est ingérable administrativement. Il faudrait des personnels beaucoup plus nombreux et dédiés, au niveau des services centraux, ainsi que dans les composantes.

Malgré les efforts entrepris, le fait que la CCPANT (Commission consultative paritaire des agents non titulaires²) dont ils relèvent, ne se soit réunie que **6 fois en 7 ans** manifeste clairement **l'invisibilisation** par l'université et son manque de considération vis-à-vis d'enseignants et d'enseignants-chercheurs sur lesquels reposent près du tiers des enseignements dispensés.

² « Pour les agents non titulaires exerçant des fonctions dans le domaine de l'enseignement, sont concernés ceux qui assurent notamment des fonctions d'attaché temporaire d'enseignement supérieur et de recherche, de lecteur de langue étrangère et de maître de langue étrangère, d'agent temporaire vacataire et de chargé d'enseignement vacataire et d'enseignant contractuel des établissements d'enseignement supérieur. En revanche, ne sont pas concernés : les maîtres de conférences et les professeurs des universités associés et invités et les autres enseignants associés ou invités ; les vacataires au sens strict (recrutés pour une tâche précise ne répondant pas à un besoin durable et continu). Durée du mandat : 4 an »

Que faire et ne pas faire ?

La part des vacataires et des contractuels dans la mission d'enseignement de l'université met clairement en évidence que le ministère n'assure plus les financements nécessaires et le rôle de nos élu.e.s sera de faire pression auprès de la présidence pour faire connaître les besoins et de mobiliser l'ensemble de la communauté universitaire de Paris 1, pour obtenir les moyens d'assurer nos missions.

Mais que peut-on faire au sein de P1 ?

Pour la mensualisation qui est l'exigence minimale à satisfaire

Renforcer le service dédié au niveau de la DRH, en liaison étroite avec les composantes ; faciliter et accélérer la signature des contrats de vacations, dès l'établissement des emplois du temps, dès juin quand c'est possible, surtout pour les vacataires ayant déjà occupé ces fonctions l'année précédente ; signer les contrats du second semestre dès le premier ; mensualiser le paiement des vacations y compris sous forme d'avances, qui seront ajustées après coup, à la fin du semestre.

Pour accorder une aide règlementaire

Tout en poursuivant la politique d'exonérations des droits d'inscription des doctorants contractuels, étudier la possibilité de l'étendre aux doctorants vacataires sans emploi principal ou auto-entrepreneur sous un plafond de ressources à fixer

Pour les considérer comme enseignants à part entière

Organiser un service de prêt de matériel pédagogique, en particulier en période de pandémie, pour faciliter l'enseignement à distance quand c'est nécessaire.

Leur permettre l'accès à la restauration collective au même titre que les autres enseignants et personnels.

Pour la contractualisation des doctorants sans financement qui la souhaitent

Pour un certain nombre de doctorants vacataires sans autres ressources que leurs vacations, la contractualisation (contrat LRU) peut représenter un progrès en ceci qu'elle leur assure des droits sociaux (mensualisation, congés payés, congés maladie par exemple). Cette possibilité a été votée par le CA en 2019 mais a du mal à se mettre en place, en particulier en raison de la surcharge administrative qu'elle représente au niveau de la DRH et des composantes. Elle est réservée pour l'instant à des doctorants inscrits à Paris 1, sans financement, pendant trois ans maximum, et sous condition d'enseigner 64 EQTD heures par an. Il faudrait l'étendre aux autres doctorants sans financement, y compris des doctorants inscrits à l'extérieur mais vacataires à Paris 1.

Il ne s'agit pas de multiplier les contrats LRU pour les enseignants à temps plein comme c'est le cas dans un certain nombre d'universités, au détriment des postes de titulaires, mais d'améliorer la condition de certains doctorants et de reconnaître leur apport à l'ensemble de la formation.

Plus globalement

Obtenir des financements et des contrats doctoraux pour tous ceux qui le souhaitent

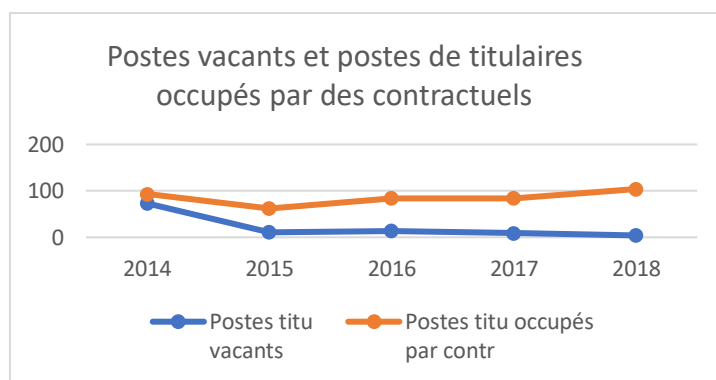
Se sentir responsable des conditions de vie des doctorants qui envisagent de commencer une thèse à Paris 1. Augmenter le nombre de contrats doctoraux. Les aider à chercher des financements de

diverses natures, y compris en mobilisant les réseaux d'anciens étudiants, etc. Leur donner des conditions de travail acceptables à l'intérieur des laboratoires, les accueillir dans les locaux et les équiper du matériel nécessaire, etc.

Publier les postes vacants et obtenir des créations des postes à la hauteur des besoins

Le gel des postes vacants est une aberration, qui diminue d'autant les possibilités d'emplois des jeunes docteurs qualifiés, obligés s'ils ne trouvent pas de postes ou même de post-docs de rester vacataires en attendant un emploi stable.

On observe dans les bilans sociaux une diminution du nombre d'emplois non occupés. Mais le fait que les emplois de titulaires non publiés sont souvent occupés par des contractuels, augmente la précarité au lieu de favoriser l'embauche des jeunes docteurs.



Contre les fausses solutions pour pallier le manque de postes

Dans l'actualité il est question de porter le plafond des heures complémentaires pour les enseignants fonctionnaires à 192 h, (auxquelles pourraient s'ajouter 192h au titre de l'apprentissage et de la formation continue). Cette proposition a été repoussée au CA en juillet 2020 ! Mais, qu'à cela ne tienne, elle est remise à l'ordre du jour du prochain CA (belle conception de la démocratie et du respect des décisions des conseils centraux). Il est bien sûr impossible de défendre à la fois le fait que les enseignants ont besoin de temps (et en particulier de temps pour la recherche) et d'augmenter le nombre d'heures possible d'heures complémentaires. Et comment empêcher ou freiner la modulation des services si on accepte la possibilité d'alourdir les services ?

Contre les dispositions de la LRU et de la LPR malheureusement adoptée le 17 novembre

Les mesures de la LPR ne remédient pas à la précarité, mais elles l'institutionnalisent, en multipliant les possibilités d'embauche hors statut de fonctionnaire, les tenure tracks, les CDI de chantiers, les postes juniors. Nos élu.e.s s'engagent à refuser toute création de ces postes qui augmenterait encore la précarité au détriment de la création de postes de fonctionnaires pour les jeunes docteurs

Déjà, des centaines de docteurs font un nombre considérable d'heures dans le cadre de contrats LRU dans beaucoup d'universités (et nous sommes contents que Paris 1 n'ait pas suivi ce chemin et nos élu.e.s se mobiliseront pour qu'il continue à ne pas le faire), ce qui les met en difficulté pour publier et améliorer leur dossier de recherche. C'est d'ailleurs aussi le cas des PRAG qui font le double d'heures des enseignants-chercheurs, à qui il faudra accorder plus largement des aménagements de service et des congés pour études afin de leur permettre d'achever leur thèse et constituer le dossier qui leur permettra de devenir enseignant-chercheur s'ils le souhaitent.