



**Connaître ses droits
quand on est précaire
à l'université,
dans les organismes
de recherche,
au CROUS**

éducation
Sud
Union
syndicale
Solidaires

www.sudeducation.org

SOMMAIRE

Sommaire.....	3
Edito.....	5
Au quotidien dans l'école.....	6
Arrêté de nomination sur poste.....	6
Utilisation des locaux scolaires.....	6
Autorisations d'absence facultatives.....	7
Conseiller-ère-s pédagogiques.....	7
Temps de service et réunions annualisées.....	7
Activités pédagogiques complémentaires (APC).....	8
Animations pédagogiques.....	8
Accueil des élèves des collègues absent-e-s non remplacé-e-s.....	9
Élèves ayant des difficultés importantes.....	10
Registre de santé et de sécurité au travail (RSST) : un outil pour défendre nos conditions de travail.....	10
Le Danger grave et imminent (DGI) et le droit de retrait.....	13
Collègues chargé-e-s de direction.....	16
Respect des droits des collègues chargé-e-s de direction.....	17
Les rapports avec la hiérarchie.....	21
Devoir d'obéissance.....	21
Devoir de réserve du fonctionnaire.....	21
Convocation des supérieur-e-s hiérarchiques.....	21
Communication avec la hiérarchie.....	22
Inspection et refus d'inspection dans le cadre du PPCR.....	22
Liberté pédagogique.....	24
Des exemples de pédagogies alternatives.....	25
Dossier du fonctionnaire.....	26
Salaires et réduction du temps de travail.....	28
Salaires et aides financières.....	28
Disponibilité.....	28
Temps partiels.....	29

Démissionner.....	32
Rupture conventionnelle.....	32
Congé de formation et engagement à servir l'état.....	34
Santé.....	35
Visites médicales.....	35
Congés maladie.....	35
Suite à une pathologie médicale récurrente.....	38
Accident de service (dit accident de travail dans le privé), accident de trajet et maladie professionnelle.....	39
Congés pour raisons familiales.....	42
Congé maternité.....	42
Congé de 3 jours pour naissance ou adoption.....	43
Congé paternité et d'accueil de l'enfant.....	44
Congé pour adoption.....	44
Congé parental.....	45
Journées pour garde d'enfant.....	47
Droits syndicaux dans le premier degré.....	48
Droit de grève.....	50

SIGLES ET ACRONYMES

AENES : administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (a remplacé l'acronyme ASU, administration scolaire et universitaire ; désigne l'une des filières BIATSS, comprenant notamment les adjoint-e-s administratif/-ve-s et les secrétaires administratif/-ve-s)

ANR : agence nationale de la recherche (créée en 2005 par le gouvernement de Jean-Pierre Raffarin dans le cadre du « Pacte pour la recherche »)

ARE : allocation de retour à l'emploi

ASA : autorisation spéciale d'absence

ATER : attaché temporaire d'enseignement et de recherche

BAP : branche d'activité professionnelle (concerne les personnels ITRF, les BAP sont censées organiser les différents métiers)

BOE : bénéficiaire de l'obligation d'emploi

BIATSS : personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, de santé et services sociaux (note : le O de "Ouvriers" dans BIATOSS a été supprimé il y a quelques années, tous les ouvriers sont devenus des "adjoints"...)

CA : conseil d'administration

CAA : cour administrative d'appel

CAC : conseil académique (depuis la loi Fioraso n°2013-660, réunion de la CFVU et de la CR)

CAE : contrat d'accompagnement dans l'emploi

CAP : commission administrative paritaire (D = départementale, A = académique, N = nationale)

CCDC : commission consultative des doctorants contractuels

CCP : commission consultative paritaire

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CE : Conseil d'État

CEE : contrat emploi étudiant

CFVU : commission formation et vie universitaire (CEVU avant la loi Fioraso)

CHSCT : comité hygiène, sécurité et conditions de travail (créés dans le secteur privé par les lois Auroux de 1982, introduits dans la fonction publique à partir de 2010, supprimés dans le secteur privé par les ordonnances Macron de 2017)

CIFRE : convention industrielle de formation par la recherche

CM : cours magistraux

CNESER : conseil supérieur de l'enseignement supérieur et de la recherche

CNOUS : centre national des œuvres universitaires et scolaires

CNRS : centre national de la recherche scientifique

CNU : conseil national des universités (organisée en sections, cette instance gère la carrière des enseignant-e-s-chercheur/se.s)

CPAM : caisse primaire d'assurance-maladie

CR : commission recherche (conseil scientifique avant la loi Fioraso)

CROUS : centre régional des œuvres universitaires et scolaires

CST : carte de séjour temporaire

CT : comité technique (P = paritaire, avant les accords de Bercy de 2010)

CTMESR : comité technique du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

DAPOOUS : dispositions applicables aux personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires

DGRH : direction générale des ressources humaines

ENS : école normale supérieure (on dit aussi « normale sup »)

ENT : environnement numérique de travail (souvent, les vacataires des universités n'ont pas accès à ces ressources qui sont pourtant essentielles)

EPSCSP : établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (statut juridique des universités)

EPST : établissement public à caractère scientifique et technologique (créé par la loi n°82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique – désigne les organismes de recherche comme le CNRS)

ESR : enseignement supérieur et recherche

ETP : équivalent temps plein (les moyens alloués aux syndicats qui ont des élu-e-s dans les comités techniques ministériels sont exprimés en ETP)

HETD (ou h ETD) : heure équivalent TD (unité de référence : 1h CM = 1,5h ETD ; 1h TP = 2/3h ETD pour les enseignant-e-s contractuel-le-s et vacataires)

HMI : heure mensuelle d'information (réunion mensuelle d'information syndicale)

IGAENR : inspection générale de l'administration, de l'Éducation nationale et de la recherche

INALCO : institut national des langues et civilisations orientales (dit aussi les « langues O »)

INSERM : institut national de la santé et de la recherche médicale

ITRF : ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (désigne l'une des filières BIATSS ; regroupe aussi, comme son nom ne l'indique pas, le corps de catégorie C des adjoints techniques dont font partie notamment le agents d'entretien)

LIJ : lettre d'information juridique (publiée par la direction des affaires juridiques du ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, à lire en ligne, fortement recommandée)

LRU (loi) : libertés et responsabilités des universités (loi Pécresse n°2007-119, a provoqué deux grèves, l'une principalement étudiante à la rentrée 2007, l'autre principalement enseignante au 2^e semestre de l'année 2008-2009)

ORE (loi) : orientation et réussite des étudiants (loi Vidal n°2018-166 du 8 mars 2018 dont la particularité est d'avoir été appliquée avant d'avoir été votée, a provoqué des occupations d'universités au 2^e semestre de l'année 2017-2018)

PA : personnels administratifs (des CROUS, en fait il s'agit de personnels titulaires relevant de l'AENES)

PAST/MAST : professeur associé, ou maître de conférences associé, à mi-temps ou à temps complet

PACTE : parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État

PEC : parcours emploi compétences

PO : personnels ouvriers (des CROUS)

RCE : responsabilités et compétences élargies (pièce maîtresse de la loi LRU)

RH (services) : ressources humaines (autrefois, on disait « service du personnel »)

RSA : revenu de solidarité active

SAIC : service d'activités industrielles et commerciales

TA : tribunal administratif

TASS : tribunal des affaires de sécurité sociale (supprimé et intégré au tribunal de grande instance à compter du 1^{er} janvier 2019)

TD : travaux dirigés

TP : travaux pratiques

URSSAF : union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

VLS-TS : visa de long séjour dispensant et valant titre de séjour



CE GUIDE : MODE D'EMPLOI

Le but de ce guide n'est pas de proposer une compilation de textes de lois. Son but est de partir des questions concrètes que se posent les précaires (et les équipes syndicales SUD éducation !), de proposer une information aussi complète que possible et des pistes pour approfondir. Nous avons essayé de synthétiser et de traduire en langage accessible les différents textes. Nous y avons ajouté des références à des jurisprudences lorsque nous les connaissions. Nous avons confronté aussi les textes officiels avec ce qui se passe dans la réalité.

Face à une question précise, ou en cas de doute, il est conseillé de se référer aux textes, (lois, décrets, circulaires, arrêts, etc.) cités. On peut chercher sur Legifrance, notamment les arrêts du Conseil d'État et des cours administratives d'appel (<https://www.legifrance.gouv.fr>). Si on travaille dans un établissement d'enseignement supérieur, il est possible qu'on ait accès à des ressources en ligne sur l'ENT. Dans ce cas, les bases juridiques Dalloz, Lexis, Doctrinal Plus ou autres peuvent s'avérer très utiles. Et, bien sûr, ne pas rester seul-e, contacter son syndicat SUD éducation le plus proche, demander de l'aide au sein de la fédération.

Enfin, ce guide est complémentaire de notre autre guide *Connaître ses droits quand on travaille à l'université* et il est conseillé de s'y référer pour des modèles de lettres demandant l'application de tel ou tel droit.

ÉTAT DES LIEUX DE LA PRÉCARITÉ DANS L'ESR

Historique

L'histoire de la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche est inséparable de celle de la fonction publique et de l'université. Au dix-neuvième siècle, l'université est

divisée en quatre facultés : médecine, droit, sciences et lettres. Dans ces facultés cohabitent déjà toutes sortes de statuts. Au sommet de la pyramide, il y a les professeurs titulaires de chaires, chargés des cours magistraux. Ils sont nommés par le Président de la République parmi les docteurs. En dessous, il y a les professeurs titulaires à titre



personnel, puis les professeurs sans chaire, les maîtres de conférences, les professeurs adjoints, les suppléants, les suppléants provisoires, les agrégés pérennisés et non pérennisés, les chargés d'enseignement ou de travaux pratiques. Il y a aussi des personnels non-enseignants : préparateurs pour les expériences, chefs de travaux, garçons d'amphithéâtre. Ces derniers sont chargés de fournir les facultés de médecine en cadavres et de les préparer pour les dissections. L'encyclopédie *Les Français peints par eux-mêmes* (éditée par Léon Curmer, 1840-1842) nous apprend que le garçon d'amphithéâtre est fonctionnaire.

En 1861, Julie-Victoire Daubié, est la première femme à obtenir le baccalauréat (diplôme qui lui est conféré par l'Université de Lyon, la Sorbonne ayant refusé obstinément). L'enseignement secondaire féminin se met en place peu à peu à partir de 1880. L'obtention du baccalauréat permet aux premières étudiantes de s'inscrire en faculté, surtout en médecine au début. Entre 1885 et 1968, l'enseignement supérieur, en

France, se développe énormément mais évolue très peu du point de vue structurel. Parallèlement, le droit administratif s'émancipe du droit privé. Le Conseil d'État définit une jurisprudence offrant quelques garanties aux fonctionnaires (tableaux d'avancement, procédure disciplinaire). Mais, sans être assimilables à des salariés du secteur privé, tous les fonctionnaires sont, à cette époque, des contractuels. Le terme « titulaire » n'a pas le même sens qu'aujourd'hui. Avant la première guerre mondiale, l'idée d'un statut de la fonction publique est débattue dans plusieurs pays mais les syndicats, en France, s'y opposent car cela couperait le monde des fonctionnaires de celui des salariés et leur interdirait le droit syndical, dont le droit de grève (qui n'est pas reconnu car jugé contraire au devoir d'obéissance du fonctionnaire).

En 1925, les premiers assistants apparaissent dans les facultés de médecine. Ce sont des titulaires mais des corps d'assistants non titulaires sont créés dans les autres facultés. Ils sont chargés des séances de travaux pratiques. En 1946, le Statut général des fonctionnaires de l'État est voté par l'Assemblée nationale sous l'impulsion de Maurice Thorez. Ce statut, dérogeant au droit du travail, reconnaît le droit syndical mais le droit de grève n'y figure pas. Celui-ci sera consacré par l'arrêt Dehaene du Conseil d'État du 7 juillet 1950. Dès l'origine, le statut, censé protéger les fonctionnaires, prévoit des exceptions. Ainsi, l'article 3 de la loi n°46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires précise, en son article 3 : « L'accession de non fonctionnaires à ces emplois [emplois permanents dans une administration de l'État] n'entraîne pas leur titularisation dans les cadres de l'administration ou du service ».

La lutte se déplace vers l'intégration, dans le statut des fonctionnaires, des laissés-pour-compte de la loi de 1946. La loi n°50-400 du 3 avril 1950 portant autorisation de transformation d'emplois et réforme de l'auxiliarat comporte des dispositions encore en vigueur à ce jour. Elle pose en principe que les emplois publics doivent être occupés par des titulaires puis énumère des exceptions possibles, telles que : « recours à un personnel d'appoint pour une durée limitée à une année » avec possibilité de proroger cette durée, « remplacement temporaire et au maximum pour une durée d'une année de fonctionnaires titulaires ». Les limites posées à l'intégration dans le statut créent le problème de la précarité. Après 1959, des plans de titularisation sont lancés en 1964, 1975, 1983, 1996, 2001 mais le « vivier » se reconstitue toujours.

L'enseignement supérieur français connaît sa première crise de croissance dans l'après-guerre. Le nombre d'assistants croît considérablement, passant de 800 en 1955 à près de 11000 en 1973, sans compter les assistants et chefs de clinique des facultés de médecine. Les corps de maîtres-assistants sont créés entre 1962 et 1968. Prisonniers d'une thèse d'État qui peut prendre jusqu'à 20 ans, ils/elles sont plus de 10000 en 1973. Par comparaison, les professeurs et maîtres de conférences passent de 3 572 en 1960 à environ 9 600 en 1973. Ces assistants et maîtres-assistants jouent un rôle majeur dans la révolte de 1968 (Alain Geismar, par exemple, dirigeant gauchiste du SNESUP, est assistant). La loi Faure du 12 novembre 1968 permet de recruter des étrangers dans les corps universitaires. Elle supprime aussi les chaires. En 1975, les assistants non titulaires s'engagent dans une grève administrative et obtiennent la garantie d'emploi.

Mais une nouvelle ministre, Alice Saunier-Seïté, en poste de 1976 à 1981 entend bien prendre sa revanche sur 68. Elle veut contrebalancer le poids des maîtres-assistants, limiter les recrutements, licencier les vacataires payés sur les fonds propres des universités et revenir sur la garantie d'emploi accordée aux assistants. Son décret du 24 août 1977 limite les vacances aux chercheurs, aux personnalités extérieures et aux « étudiants qualifiés » (justifiant d'un diplôme sanctionnant une année d'études en troisième cycle). Le renouvellement des assistants non titulaires n'est plus automatique. De nombreuses grèves éclatent.

L'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 limite la portée de ce décret. Avec la loi de finances de 1982, les vacataires sont intégrés sur des postes d'assistants. En décembre de la même année, Jean-Pierre Chevènement, directeur général de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche annonce la structuration en deux corps, professeurs et maîtres de conférences, et la mise en extinction de celui des assistants. Le décret n°83-823 du 16 septembre 1983 fixe les services à hauteur de 128 heures de cours (magistraux) ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques (ce qui fige la pédagogie à l'université). Au CNRS, le décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fusionne les corps d'attachés et de chargés de recherche et les titularise, car ils étaient contractuels, ainsi que ceux de maîtres et de directeurs de recherche. Quarante mille personnes, 12000 chercheurs et 28000 ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA), sont concernées par ce plan de titularisation.

Avec ses deux lois du 13 juillet 1983 et du 11 janvier 1984, le ministre communiste Anicet Le Pors entend parachever l'œuvre de Maurice Thorez. Il vise à unifier les règles et les normes et étend le champ d'application des garanties fondamentales aux non-titulaires. Avant cette date, les non-titulaires vivaient dans un *no man's land* juridique. Un article du *Monde* de 1975 s'indignait contre leur absence de droits :

« Chaque administration a organisé la situation de ses agents à sa manière. Tous, en tout cas, ont un point commun qui les distingue de la véritable fonction publique : l'absence de garantie de l'emploi. Ainsi, il y a peu de temps encore, une femme enceinte non titulaire pouvait être renvoyée de son poste, alors que cela est impossible pour une fonctionnaire ou une salariée du secteur privé.

La théorie officielle est, en effet, que de tels agents ne bénéficient pas des garanties du statut général de la fonction publique, puisqu'ils ne sont pas fonctionnaires, mais ils ne sont pas non plus soumis au code du travail, puisqu'ils ne sont pas salariés du secteur privé. Il arrive donc que l'État n'applique pas à ses propres salariés les règles qu'il impose à tous les autres travailleurs publics ou privés. Leur sort n'est réglé que par des contrats particuliers qui connaissent de nombreuses variantes quant à leur durée et leurs avantages, puisque les non-titulaires peuvent être aussi bien des informaticiens de haut niveau que des éclusiers, des architectes, des dactylos, des chefs de cabinet de maire que des ouvriers terrassiers.¹ »

Mais, comme toujours, de nombreuses exceptions permettent de déroger au statut unificateur. Désormais, l'administration ne peut plus conclure d'emblée de contrats de recrutement à durée indéterminée. Un plan d'intégration à la fonction publique permet la titularisation de quelques milliers de maîtres-auxiliaires.

En 1986, la droite revient au pouvoir. Elle a promis d'abroger la loi Savary et tente de revenir à l'organisation d'avant la loi Faure, centrée autour des facultés. L'intense mobilisation contre le projet Devaquet et la mort de Malik Oussekiné avortent ces tentatives. En 1988, le gouvernement Chirac crée les attachés temporaires d'enseignement et de recherche.

Retour du PS, Lionel Jospin est ministre de l'Éducation nationale et un certain Claude Allègre pilote le volet universitaire. Tout un système de primes est mis en place et le monitorat est réformé par le décret n°89-794 du 30 octobre 1989 pour constituer une

1, André Passeron, « Des sous-fonctionnaires bien utiles », *Le Monde*, 10 mars 1975.

« formation par l'enseignement et la recherche à ces fonctions ».

Le vaste mouvement social de décembre 1995 relance les luttes de précaires. En 1996, le ministre Perben lance un nouveau plan de titularisation pour les vacataires ayant travaillé pendant l'équivalent de quatre ans à temps plein au cours des huit dernières années. Cela concerne surtout les agents de catégorie C ainsi que 21 000 maîtres auxiliaires.



Le plan suivant sera celui de Michel Sapin en 2001. Il prévoit la titularisation de tous les personnels en contrat à durée déterminée ayant travaillé au moins trois ans en équivalent temps plein au cours des huit dernières années. Ce dispositif lance le recrutement sans concours des agents de catégorie C.

En 2005, sous la pression de l'Europe, le contrat à durée indéterminée revient dans la fonction publique française. Bruxelles condamnait, depuis 1999, son recours abusif aux CDD. À l'issue d'une période de six ans, le contrat de travail ne peut être reconduit que sous la forme d'un CDI.

En 2006, le mouvement contre le contrat première embauche permet de mettre en avant la question de la précarité. De nombreux collectifs de précaires se forment alors.

En 2007, la loi LRU accroît les pouvoirs des président-e-s d'université en leur donnant notamment la possibilité, à titre dérogatoire, de recruter des contractuel-le-s de catégorie A. À partir de 2010, toutes les universités se voient imposer la maîtrise de leur budget global à l'intérieur d'une enveloppe fixée par l'État (ce sont les prétendues « responsabilités et compétences élargies »). La recherche de marges budgétaires devient alors le premier objectif des présidences tandis que la situation financière des établissements se dégrade considérablement. Un phénomène se généralise très vite : les gels de postes de titulaires pour boucler les budgets. Les postes manquants sont comblés par des heures supplémentaires, des heures de vacation et des postes de contractuel-le-s (qui par ailleurs servent aussi de variable d'ajustement).

Lors d'une émission télévisée, Nicolas Sarkozy annonce sa volonté de résorber l'emploi précaire. Cela aboutit à la loi dite "Sauvadet" du 12 mars 2012, dont la particularité est de prévoir un nombre très limité de titularisations, et des possibilités de CDIisation, sans créations de postes supplémentaires.

Chiffres

Selon le rapport L'Horty (*Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, 2016), « les titulaires représentent 23 % de l'ensemble des flux d'entrée, mais ils constituent 80 % du stock d'agents publics ». Entre 2013 et 2014, 253 000 contractuel-le-s ont été recruté-e-s contre 77 000 titulaires, tandis que 257 300 personnes, soit 4,2 % des agents en service, ont occupé un poste moins d'un an au cours de la période (entrée après fin 2013 et sortie avant fin 2014). Ces chiffres ne comprennent pas les 210 000 bénéficiaires de contrats aidés (contrats d'accompagnement à l'emploi et contrats d'avenir).

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, selon le bilan social du ministère, il y avait, en 2015-2016, 37817 agents non-titulaires (qu'il faut désormais nommer agents contractuels depuis la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016) parmi les personnels administratifs, techniques et des bibliothèques, soit environ autour de 40 %.

Du côté des enseignant-e-s, il y avait, en 2017, hors disciplines médicales et odontologiques : 19242 enseignant-e-s « non permanents », se décomposant en 7292 doctorant-e-s contractuel-le-s, 4622 ATER, 933 contractuel-le-s sur emplois du 2^d degré, 833 lecteurs/trices et répétiteurs/trices de l'INALCO, 169 maîtres.se.s de langues, 1652 enseignant-e-s invité-e-s, 2498 enseignant-e-s associé-e-s et 1243 contractuel-le-s LRU.

Le cas des vacataires

La grande spécificité de l'enseignement supérieur est le recours massif aux vacataires pour assurer des heures de cours. Leur nombre commence à apparaître dans le bilan social des universités. Au niveau national, la DGRH en estimait le nombre, en 2015, à 135000 personnes et, en 2017, à 105596. On peut comparer ces chiffres fluctuants aux 56450 enseignant-e-s-chercheurs/ses titulaires et 13200 enseignant-e-s de statut

second degré recensé-e-s.

Nulle-part on ne trouve d'indication sur le volume horaire assuré par ces vacataires. Tout au plus la DGRH indiquait-elle, dans sa note de mai 2018 que : « La part des enseignants vacataires dont le nombre d'heures d'enseignement est supérieur à 96 h par an représente 13 % de l'effectif recensé ». Donc 13 % de 105596 vacataires représentent 13727,48 personnes (!) qui effectuent un minimum de 1317838,08h TD, soit l'équivalent de 6863,74 postes d'enseignant-e-s-chercheur/se.s. Il est évident que la transformation en emplois pérennes d'une partie seulement de ces heures de vacation (sans parler des heures « complémentaires » assurées par les titulaires) permettrait de régler aisément le problème des docteur-e-s qualifié-e-s et sans poste.

Les étudiant-e-s ont rarement conscience de cette situation. Selon les endroits et selon les formations, leurs profs peuvent compter de 70 à 80 % de vacataires et de contractuel-le-s (cas de certaines licences de langues), voire 100 % d'intervenant-e-s extérieur-e-s vacataires (comme dans certains parcours de masters en éco-gestion).

Spécificités BIATSS précaires et enseignant-e-s

Si l'on fait abstraction, pour l'instant, du cas spécifique des vacataires, il ressort de ces chiffres que les précaires de l'ESR sont avant tout des personnels BIATSS. Ils/elles passent la monobrosse dans les couloirs, renseignent les étudiant-e-s à l'accueil, rangent des livres dans les travées, font de la maintenance réseau, voire rédigent la communication présidentielle ou gèrent le planning de ces importants personnages. Les précaires peuvent même être des chef-fe-s qui font passer des entretiens professionnels à leurs collègues titulaires ! Pourtant, celles et ceux que l'on entend le plus, dans les mobilisations de précaires, sont celles et ceux qui assurent des fonctions d'enseignement et de recherche. Le rapport final de l'intersyndicale ESR, « Questionnaire sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche publique », du 8 février 2010, faisait déjà ce constat :

Il est une catégorie pourtant aussi nombreuse, dont on parle peu, invisible parmi les

invisibles, qui concerne les emplois d'Ingénieurs, Techniciens, Bibliothécaires et Administratifs : ITA dans les établissements de recherche, BIATOS dans les universités. Ce sont des agent-e-s d'accueil, des magasinier-e-s et des ouvrier-e-s de service, des ingénieur-e-s de recherche, des gestionnaires de réseaux informatiques, des gestionnaires de contrats, des responsables de services techniques ou de bibliothèques, enfin des technicien.ne.s de laboratoires, des préparateur-trice-s, des infirmier-e-s – toutes fonctions sans lesquelles l'activité quotidienne des universités et de la recherche ne pourrait être effectuée.

Il y a de multiples raisons d'ordre sociologique à cela mais la principale est très certainement le poids de la hiérarchie, beaucoup plus lourd chez les collègues BIATSS que chez les enseignant-e-s et chercheurs/ses. Une exception toutefois : le collectif des bas salaires de Paris 8 qui, en 2015, a mené plusieurs mois de grève pour une augmentation de 98 € par mois.

Mais il demeure que la plupart des blogs, pages facebook, guides divers, etc. montés par les collectifs de lutte contre la précarité qui se forment et se reforment constamment sont centrés sur les problématiques liées à l'enseignement et à la recherche (cas des docteur-e-s sans poste, notamment).

SUD éducation étant un syndicat intercatégoriel, le présent guide tente de surmonter cet écueil en englobant toutes les catégories de précaires existantes dans les universités, écoles d'ingénieurs, établissements post-bac, CROUS et organismes de recherche.

DISPOSITIONS COMMUNES (CONTRATS DE DROIT PUBLIC)

Les différents cas de recours au contrat

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

Circulaire FP du 22 juillet 2013, cas de recours au contrat dans la fonction publique de l'État

Les cas de recours aux agents contractuels sont prévus aux articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984 :

Article 4, 1° : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes ;

Article 6 : besoin permanent impliquant un service à temps incomplet jusqu'à 70 % maximum ;

Article 6 quater : remplacement momentané ;

Article 6 quinquies : attente du recrutement d'un fonctionnaire ;

Article 6 sexies : accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Les autres catégories de précaires, nombreuses, dérogatoires à la règle commune fixée par la loi n°84-16 et le décret n°86-83, sont détaillées plus loin.

Conditions de CDIisation et de titularisation

Les conditions pour bénéficier d'un contrat à durée indéterminée sont énoncées à l'article 6 bis de la loi n°84-16 :

six années d'ancienneté, à temps plein ou partiel, sans interruption supérieure à quatre mois entre les contrats

ne pas avoir occupé, au cours de ces six années, des fonctions relevant de catégories hiérarchiques différentes (c'est à dire correspondant aux catégories A, B et C des titulaires)

avoir été recruté-e soit au titre de l'article 4 de la loi n°84-16 (« pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes »), soit au titre de l'article 6 (besoin permanent, temps incomplet n'excédant pas 70 %), au titre de l'article 6 quater (remplacements), de l'article 6 quinquies (attente du recrutement d'un fonctionnaire), ou 6 sexies (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité)

Toutes ces informations doivent obligatoirement figurer sur le contrat : fondement sur lequel il est établi, date d'effet, durée, poste occupé et catégorie hiérarchique.

L'autorité administrative doit alors adresser une proposition d'avenant confirmant que l'on est à présent en CDI. Noter qu'il est possible de refuser et de rester en CDD, jusqu'au terme de celui-ci.

Concernant la titularisation, la loi n°2012-347, dite loi Sauvadet, avait prévu des concours « réservés » pour favoriser la titularisation de contractuel-le-s sous certaines conditions. Ce dispositif a pris fin le 14 mars 2018 sauf pour certaines catégories d'emplois, fixées par le décret n° 2017-436 du 29 mars 2017, pour lesquelles le dispositif reste ouvert jusqu'au 31 décembre 2020. Dans l'ESR, cela ne concerne que des agents contractuels de catégorie A de l'agence nationale de la recherche (ANR).

La rémunération

Les conditions de la rémunération sont précisées par le contrat, autant dire que l'administration est libre d'en fixer le montant. En 2014, l'Université de Pau avait défrayé la chronique en publiant une annonce pour un-e enseignant-e contractuel.le à mi-temps en histoire de l'art et archéologie. Elle précisait souhaiter la possession d'un doctorat et une expérience professionnelle. Montant de la rémunération : de 700 à 830 euros nets/mois pour 192h ETD. C'est à dire qu'elle se payait un enseignant-chercheur (car si on a un doctorat c'est pour faire de la recherche) pour le tiers du salaire d'un-e maître-sse de conférence débutant-e.

Une telle annonce était sans doute illégale puisque des jurisprudences ont établi que le montant de la rémunération doit se faire en référence à celle des titulaires, en prenant en compte les fonctions exercées, la qualification requise pour les exercer, la

qualification de l'agent, ainsi que son expérience. Cela ne signifie pas qu'il y a parité ! Certaines universités ont mis en place des grilles de progression indiciaire (pour les CDI uniquement), toujours désavantageuses par rapport à celles des titulaires évidemment. La circulaire du 20 octobre 2016 indique que cela est illégal. Par contre, le salaire peut être fixé en référence à un indice.

Ce qu'elles sont censées faire : réexaminer la rémunération de l'agent contractuel tous les trois ans, éventuellement l'augmenter « au vu des résultats de l'entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions ». La question de l'évolution salariale des enseignant-e-s contractuel-le-s se pose puisqu'ils et elles ne sont pas soumis-es à l'entretien professionnel.

Les CDD, quant à eux, sont condamnés à stagner.

Concernant les primes, l'administration est libre de décider ou non d'en attribuer à ses contractuel-le-s.

Dans la pratique, il vaut mieux lutter, y compris par la grève, pour une revalorisation salariale.

Noter que le/la juge peut sanctionner l'administration quand il/elle estime que la rémunération est anormalement élevée (CAA Lyon, 25 janv. 1999, CAA Nancy, 22 oct. 2012, n° 12NC00150). Ces cas sont rares mais on peut en rencontrer : des chargé-e-s de mission dans des CROUS incroyablement bien payé-e-s, des chef-fe-s de cabinet de président-e d'université qui grèvent le budget...

Période d'essai

Le contrat peut comporter une période d'essai. Dans ce cas, il est obligatoire que cela soit stipulé. La durée de cette période d'essai équivaut à un jour ouvré par semaine de durée du contrat, dans la limite de :

3 semaines pour un CDD inférieur à 6 mois

1 mois pour un CDD inférieur à 1 an

- 2 mois pour un CDD inférieur à 2 ans
- 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans
- 4 mois pour un CDI

Il ne peut pas y avoir de période d'essai quand il s'agit d'un renouvellement.

Le licenciement pendant la période d'essai se fait sans préavis et ne donne pas lieu à des indemnités de licenciement. Il doit être motivé pendant la période d'essai (CE, n°105732, 27.02.95) mais pas au terme de celle-ci (CAA Marseille, 27.06.2000, n°97MA05494). La décision est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou remise en main propre.

Renouvellement et fin de contrat

Pour le réemploi après certains congés, voir "[Autres congés](#)".



Le principe de base de la précarité est qu'il n'existe pas de *droit* au renouvellement du contrat. Toutefois, l'administration est censée accorder une priorité aux agents déjà en place et leur proposer un emploi équivalent. Une jurisprudence intéressante qui peut être rappelée à l'administration : « Considérant [...] qu'un autre agent a été recruté pour occuper son poste ; qu'il n'apparaît donc pas que la décision attaquée ait été motivée par la disparition des besoins ; que dans les circonstances de l'espèce, en décidant, ainsi qu'elle le reconnaît dans son mémoire en défense, de ne pas reconduire le contrat de M. Blache au seul motif qu'il était arrivé à terme, l'Agence nationale des services à la personne a entaché sa décision d'excès de pouvoir » (TA de Paris, 27.01.2011, n° 0903189/5-2).

Contrairement au secteur privé, le congé de maternité, de maladie ou pour accident du travail n'interrompent pas le contrat et n'entraînent pas de report de son terme. La fin de contrat ne donne pas droit à des indemnités.

Normalement, on est censé formuler sa demande de demande de réemploi deux mois avant le terme par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Mais, dans la pratique, les universités ont souvent pour coutume de sonder leurs personnels contractuels.

Si elle entend ne pas renouveler une personne, l'administration est tenue de l'en informer en respectant un délai de prévenance (article 45 du décret du 17 janvier 1986) :

8 jours avant pour un contrat inférieur à 6 mois

1 mois pour un contrat inférieur à 2 ans

2 mois pour un contrat d'une durée supérieure à 2 ans

3 mois pour un CDI (voir "[Le licenciement](#)")

Mais, dans sa grande mansuétude (envers l'administration), le juge administratif ne considère pas que le non-respect du délai de prévenance entraîne l'illégalité de la décision.

Si l'administration propose un renouvellement, il faut répondre dans les huit jours. Un entretien préalable est obligatoire quand on va être reconduit en CDI ou quand on a au moins trois ans d'ancienneté.

Le non-renouvellement n'a pas à être formellement motivé mais, s'il y a litige, l'administration peut être amenée à formuler ses motivations devant le tribunal administratif. Voici quelques exemples de motifs qui ont été jugés illégaux par la justice administrative :

les reproches à caractère disciplinaire sans tenue d'un conseil de discipline (CE, 16.10.1992, n°111381) ;

le remplacement par un-e autre contractuel.le sans justification liée à l'intérêt du service (CAA Nancy, 18.11.2004, n°99NC01046) ;

la volonté de priver l'agent de la possibilité de bénéficier d'un CDI (CAA Bordeaux, 02.02.2010, n°09BX00963) ;

le fait que la conclusion du contrat entraînerait des dépenses excessives pour l'administration (CAA Versailles, 21.01.2010, n°08VE00628) ;

des économies budgétaires non quantifiées et non indispensables (CAA Nancy, 14.11.2002, n°97NC01906) ;

des considérations d'ordre politique (CE, 02.02.2000, n°196157) ;

la grossesse de la contractuelle (CE, 17.02.1992, n°96013), le fait que la contractuelle avait obtenu des congés pour raisons de santé liés à sa grossesse et avait ensuite demandé un congé parental (CE, 09.08.2006, n°281972) ;

une réorganisation de service inexistante (CAA Lyon, 18.03.2014, n°12LY22805 ; CAA Paris, 27.05.1999, n°98PA00890) ;

le fait d'avoir exprimé un désaccord quant à sa condition d'emploi et son intention de saisir le juge administratif (CAA Nancy, 05.04.2012, n°11NC00634) ;

ou, tout simplement, l'absence de justification.

Selon l'article 1-2 du décret n°86-83, quand le non-renouvellement du contrat d'une personne investie d'un mandat syndical est envisagé, l'administration a obligation de consulter la CCP (voir "[Vers une ébauche de protection des représentant-e-s syndicaux/syndicales ?](#)" et "[La CCP](#)").

Quand un renouvellement est proposé, l'employeur public ne peut pas modifier les clauses substantielles du contrat initial (par exemple proposer un contrat d'un an après un premier contrat de trois ans), sauf pour motif tenant à l'intérêt du service (CE, 10.07.2015, n°374157). L'illégalité de la décision peut conduire le juge administratif à ordonner le versement d'une indemnité.

Plus efficace, peut-être, que le recours en justice : la solidarité et la grève (voir "[Un exemple de grève victorieuse à Paris 1](#)").

Les droits au chômage

Circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011 relative à

l'indemnisation du chômage des agents du secteur public

Le non-renouvellement après une fin de contrat ne donne pas droit à des indemnités mais peut donner droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE). Certains établissements continuent de verser eux-mêmes les allocations chômage, selon le régime de l'auto assurance, mais cela devient plutôt rare. Il faut, dans tous les cas, s'inscrire à Pôle emploi qui vérifie si la durée d'affiliation est « suffisante ». Pour les cas de démission, il faut avoir un motif considéré comme « légitime » par le juge administratif. Exemples : pour suivre son conjoint obligé de déménager pour des raisons professionnelles, quand l'employeur modifie le contrat de façon substantielle sans justification, pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence, en raison de son mariage ou de son Pacs à condition que moins de 2 mois s'écoulent entre la date du mariage ou du Pacs et la date de la démission, pour cause de changement de résidence justifié par des violences conjugales, pour conclure un contrat de service civique ou de volontariat. Le montant brut journalier de l'ARE comprend une partie fixe égale à 11,84 € et une partie variable, égale à 40,4 % du salaire journalier de référence (SJR). Le site de Pôle emploi propose un simulateur.

Le licenciement

Par licenciement, on entend toute rupture survenant avant l'échéance du contrat (un non-renouvellement n'est pas un licenciement et n'ouvre pas droit à des indemnités mais à l'allocation de retour à l'emploi). C'est possible pour les motifs suivants :

insuffisance professionnelle (illustrée par des faits précis et établis) ;

faute disciplinaire (dans ce cas, l'administration a obligation de convoquer une CCP pour tenir lieu de conseil de discipline – voir "[Deux régimes disciplinaires différents](#)" et "[La CCP](#)")

inaptitude physique (après expertise par un médecin agréé et en cas de reclassement impossible) ;

Dans le premier et le deuxième cas, on doit être à même de consulter son dossier.



Le licenciement d'un CDI pour affecter un titulaire sur le poste, ou en cas de suppression du poste, est possible mais l'administration a obligation de proposer un reclassement (CE, n° 365139, 25-09-2013).

Le licenciement est interdit en période de grossesse.

La perte d'une des conditions pour être recruté-e (non-renouvellement d'un titre de séjour, déchéance des droits civiques ou interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice) entraînent la cessation du contrat sans préavis ni indemnité. Cela n'est pas considéré comme un licenciement.

Dans tous les cas, la CCP est obligatoirement consultée. En pratique, c'est rarement le cas. Quand elle entend se séparer d'un CDD, même pour un motif d'ordre « disciplinaire », l'administration se contente d'attendre tranquillement l'échéance du contrat et ne le renouvelle pas (par contre, si c'est « disciplinaire », il faut qu'elle avance un autre motif). Les cas de licenciements de CDI sont rares.

Calcul de l'indemnité de licenciement

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, on a droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de « la dernière rémunération [...] effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement ». Si on était à temps partiel, l'administration doit prendre en compte le traitement que l'on aurait perçu si on avait été à temps plein. La prime de fonction et de résultat est prise en compte dans le calcul mais pas les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, et les indemnités de toute nature.

Selon l'article 54 du décret n°86-83, cette indemnité correspond à la moitié d'une

rémunération de base pour chacune des douze premières années de service et au tiers de cette rémunération pour chacune des années suivantes, dans la limite de douze fois la rémunération de base. Le licenciement pour insuffisance professionnelle réduit de moitié le montant de l'indemnité.

Droits et obligations

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « loi Le Pors ».

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

Circulaire fonction publique du 20 octobre 2016

Pour l'ensemble des contractuel-le-s de droit public (aux termes de l'article 6, alinéa 2, de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984), les droits sont ceux de la fonction publique. Le titre I^{er} de la loi n° 83-634 comporte des dispositions applicables de plein droit aux agents contractuels (article 32), notamment les articles suivants :

la liberté d'opinion et le principe de non-discrimination (article 6) ;

la protection contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel (articles 6 bis et 6 ter) ;

la protection contre le harcèlement moral (article 6 quinquies) ;

le droit de grève (article 10) – à noter : il n'y a pas d'obligation de se déclarer gréviste, c'est à l'employeur de constater l'absence de service fait ;

la protection fonctionnelle (article 11) ;

le droit à rémunération après service fait (article 20) ;

le droit à des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique (article 23) ;

le droit d'accès à son dossier individuel (titre I de l'article 1-1 du décret du 17 janvier 1986) ;

le droit à formation professionnelle (article 22 quater, décret n°2017-928 du 6 mai 2017, circulaire du 10 mai 2017) ;

le droit à la formation syndicale (loi n°82-997 du 23 novembre 1982, décret n°84-474 du 15 juin 1984) ;

le droit de participer à une heure mensuelle d'information syndicale, à une réunion

syndicale (décret n°82-447 du 28 mai 1982).

Parmi les obligations des titulaires incombant aussi aux contractuel-le-s on peut citer :

l'interdiction de cumuler son activité avec une « activité privée lucrative » (article 25 septies) ;

le secret professionnel et l'obligation de discrétion professionnelle (1° du II de l'article 1-1 du décret du 17 janvier 1986) ;

le devoir d'obéissance et de bonne exécution du service (2° du II de l'article 1-1 du décret du 17 janvier 1986).

Congés annuels

Mêmes droits à congés que les titulaires : cinq semaines par an (« cinq fois les obligations hebdomadaires de service »), au prorata de la durée des services effectués. Si, après un licenciement pour un motif autre que disciplinaire ou si, à la fin d'un CDD, on n'a pas pu prendre tous ses congés à cause de l'administration, par exemple en raison du calendrier des congés établi par le/la chef-fe de service, on a droit à une indemnité, proportionnelle au nombre de jours non pris.

Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'on aurait perçue pendant la période de congés non pris.

Conservation de l'ancienneté

Certaines universités font repartir à 0 les droits à congés à chaque nouveau contrat. Cette pratique est illégale car on conserve son ancienneté acquise sur l'ensemble des contrats auprès du même employeur, sans interruption entre eux supérieure à quatre mois.

Congés maladie

Pour les non-titulaires, c'est le régime général de la sécurité sociale qui s'applique (article 2 du décret n°86-83), donc il y a 3 jours de carence au début du congé maladie (pas s'il est prolongé) et versement d'indemnités journalières par la sécu, correspondant à 50 % du salaire.

Voir l'article 12 du même décret. Les non-titulaires (de statut « contractuel » et non « vacataire ») ont droit à 12 mois consécutifs de congé maladie ou « au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée » mais la rémunération n'est pas la même :

Après quatre mois de services : un mois à plein traitement ; un mois à demi-traitement.

Après deux ans de services : deux mois à plein traitement ; deux mois à demi-traitement.

Après trois ans de services : trois mois à plein traitement ; trois mois à demi-traitement.

Et au-delà ?

Si l'on a moins de 4 mois d'ancienneté, on est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an. On perçoit les indemnités journalières (IJ) de sa CPAM durant cette période. Les IJ sont versées après un délai de carence de 3 jours. Si l'incapacité est permanente, on est licencié.

Note : l'agent contractuel demeure en poste jusqu'à expiration de son contrat.

Le congé de grave maladie

Le « congé de grave maladie » (article 13 du décret n°86-83) est limité à 3 ans, dont 1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement. Ce congé répond aux mêmes critères que le CLM pour les fonctionnaires (traitement et soins prolongés, maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée). La procédure est similaire : l'administration convoque auprès d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision est prise par le chef de service (et non par l'autorité administrative) après avis du comité médical.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. On ne peut en bénéficier à nouveau si on n'a pas, auparavant, repris ses fonctions pendant un an.

Le temps partiel thérapeutique

Il est possible de reprendre ses fonctions dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique après un congé de maladie, un congé de grave maladie ou si on est dans

l'impossibilité de travailler à temps plein en raison d'une affection de longue durée. La demande doit être formulée par le médecin traitant et il faut l'accord de la CPAM. La durée maximale est d'un an. Contrairement aux fonctionnaires qui conservent leur plein traitement, on est payé à temps partiel et on perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale, dans la limite du plein traitement.

Autres congés

Ces différents congés sont détaillés notamment dans la circulaire du 20 octobre 2016.

Le congé « d'accueil de l'enfant »

Article 15 du décret n°86-83.

Maternité, paternité ou adoption. S'applique aussi à la personne vivant maritalement avec la mère, même si pas de lien de filiation avec l'enfant. Congé rémunéré à plein traitement d'une durée égale à celle prévue dans le code de la sécurité sociale.

Le congé parental

Article 19 du décret n°86-83.

De droit après la naissance de l'enfant, après congé maternité, paternité ou adoption. Justifier d'une ancienneté d'au moins un an. Délai de prévenance impératif de deux mois au moins. Accordé par périodes de six mois renouvelables dans la limite de trois ans. Possibilité de demander à écourter le congé.

Le congé parental est compté comme période de travail pour l'ouverture de certains droits. Sa durée est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté dans sa totalité pour la première année, pour moitié les années suivantes.

Congé sans rémunération pour raisons familiales

Article 20 du décret n°86-83.

De droit quand on est employé depuis plus d'un an. Obligation d'observer un délai de

prévenance de deux mois, avec possibilité de dérogation.

Le congé pour convenances personnelles

| *Article 22 du décret n°86-83*

Réservé aux CDI, accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite de 10 années sur l'ensemble des contrats.

Le congé pour création d'entreprise d'une durée d'un an renouvelable une fois

| *Article 23 du décret n°86-83.*

Le congé pour mandat électif ou l'exercice de fonctions de membre du gouvernement

| *Article 25 du décret n°86-83.*

De droit, sans condition d'ancienneté, sans rémunération.

Activités dans la réserve opérationnelle

| *Article 26 du décret n°86-83*

Congé avec traitement dans la limite de 30 jours sur une année civile.

Réemploi après le congé

Après un congé, on est réemployé sur son précédent emploi. Si on est en CDD, il ne faut pas que le terme du contrat ait été dépassé. Si le réemploi sur le même poste n'est pas possible, l'administration doit proposer un emploi équivalent.

Après un congé pour raisons familiales, pour convenance personnelle ou pour création d'entreprise, il faut demander son réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

| *Article 24 du décret n°86-83.*

On peut demander à écourter son congé en respectant un délai de prévenance de trois

mois ou dès réception de la lettre par l'administration si c'est pour un motif grave (diminution des revenus du ménage).

Le précaire
équilibre
de l'Université

Jusqu'ici
tout va
bien...



precaires.mirail@gmail.com

Accidents du travail et maladies professionnelles

Les non-titulaires dépendent du régime général, avec une distinction entre celles et ceux qui sont à temps incomplet ou sur des contrats d'une durée inférieure à un an et les autres : « Sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an ; dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont

servies par l'administration employeur » (article 2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986).

Dans tous les cas, il n'y a pas de consultation de la commission de réforme comme pour les fonctionnaires. La procédure est décrite dans les articles L441-1 à L441-6 et R441-10 à R441-17 du code de la sécurité sociale.

À la différence des titulaires, les accidents du travail doivent être déclarés dans la journée à l'administration-employeur sur le lieu de l'accident, ou par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans les 24 heures. Toutefois, le non-respect de ce délai n'est pas sanctionné. Ex : acceptation de l'accident du travail pour une déclaration deux ans après (Cass. soc, 7 janv. 1955 : Bull. civ. 1955, IV, n° 18),

huit mois après (Cass. soc., 12 oct. 1989, n° 87-19.298 : RJS 1989, n° 969).

La loi prévoit aussi que la déclaration de l'accident puisse être faite à la caisse, par la victime ou ses représentants, jusqu'à l'expiration de la deuxième année qui suit l'accident. Cette disposition garantit les accidentés contre une carence de l'employeur quant à ses propres obligations.

L'administration doit, en revanche, déclarer l'accident à la CPAM dans les 48 heures. Cette déclaration est obligatoire ; l'administration ne peut pas invoquer l'insignifiance de la blessure pour justifier de ne pas l'avoir fait (Cour de cassation, Chambre sociale, 15 nov. 1956), ni l'existence d'un état pathologique antérieur (Cour de cassation, Chambre sociale, 15 nov. 2001 n°00-11.673).

Si le manquement l'obligation d'informer la caisse a entraîné la privation du bénéfice des prestations prévues par la loi, on peut demander réparation du préjudice causé (Soc. 1^{er} déc. 1971 : *Bull. civ. V*, n°701).

La CPAM dispose de 30 jours, à compter de la date de réception de la déclaration d'accident et du certificat médical initial, pour se prononcer sur le caractère professionnel de l'accident. Si nécessaire, elle peut engager une instruction contradictoire avec un délai supplémentaire de 2 mois, après en avoir informé l'agent contractuel et l'administration par lettre recommandée avec accusé de réception. Ce n'est pas à l'administration d'instruire le dossier.

Les prestations auxquelles ont droit les non-titulaires sont définies à l'article 14 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986. Elles dépendent de l'ancienneté dans le poste, définie, selon la circulaire du 20 octobre 2016, comme « la durée au cours de laquelle l'agent est au service de l'administration » : un mois à plein traitement dès l'entrée en fonctions, deux mois après deux ans de services, trois mois après trois ans de services.

Au-delà, les prestations sont celles du régime général, soit 80 % du salaire (les mutuelles peuvent éventuellement apporter un complément).

Une jurisprudence de la cour administrative d'appel de Bordeaux, selon laquelle un

agent placé en congé pour accident du travail bénéficie d'une suspension de son contrat jusqu'à sa guérison complète ou jusqu'à sa consolidation a été cassée par l'arrêt n°370297 du Conseil d'État : « la circonstance qu'un agent contractuel soit en congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle à la date d'échéance de son contrat à durée déterminée ne fait pas obstacle à ce que ce contrat cesse de produire ses effets à cette date ». Par conséquent, comme pour les congés de maladie « ordinaires », de grave maladie ou de maternité, l'agent contractuel demeure en poste jusqu'à expiration de son contrat.

Le contentieux, selon l'arrêt n°267988 du 29.11.2004 du Conseil d'État, ne relève pas de la justice administrative mais du tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) et de la cour de cassation. Jurisprudence renforcée par l'arrêt n°4100 du 13.11.2017 du Conseil d'État : compétence du juge judiciaire pour connaître des litiges relatif à l'application à un agent contractuel de l'Etat de la législation sur les accidents du travail.

Zone d'ombre

Une question se pose concernant les contractuel-le-s sur des contrats d'un an et plus pour lequel-le-s, selon l'article 2 du décret n°86-83, les prestations dues « sont servies par l'administration employeur ». L'administration sera encline à tirer de ces dispositions la conclusion que c'est à elle de décider de la question de l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie. Elle sera suivie, en cela, par la CPAM au motif que, selon les termes du décret, cette catégorie de contractuel-le-s n'est pas affiliée au régime général pour les risques accidents du travail et maladie professionnelle.

Si tel est le cas, cela signifie que l'administration (l'université, l'école d'ingénieur-e-s, le CROUS, le rectorat, etc.) est habilitée à instruire le dossier et à prendre la décision. Elle se substituerait ainsi à la CPAM. Or, la possibilité que lui donnerait l'article R441-14 du Code de la sécurité sociale de demander des examens médicaux complémentaires entrerait en contradiction avec le principe du secret médical et du respect de la vie privée. Par ailleurs, les contractuel-le-s dans ce cas ne pourraient bénéficier ni des garanties offertes aux fonctionnaires par la consultation de la commission de réforme, ni de celles dont jouissent les salariés relevant du régime général décrites dans le code

de la sécurité sociale.

Seules des actions en justice permettront d'établir une jurisprudence sur ces points.



EXCEPTIONS À LA RÈGLE COMMUNE

Les recrutements dérogatoires

Les contrats LRU

Article L954-3 du Code de l'éducation

La loi LRU du 10 août 2007 a donné aux président-e-s d'université la possibilité de recruter, en CDD ou CDI, des contractuel-le-s techniques ou administratif/-ve-s de catégorie A et, après avis du comité de sélection, des enseignant-e-s, des chercheur-e-s ou des enseignant-e-s-chercheur-e-s. Pour ces derniers/ères, il n'y a pas obligation d'être qualifié-e par le CNU.

Depuis 2009, des dispositions similaires existent dans les EPST (article L431-2-1 du Code de la recherche) : il est possible de recruter en CDI des contractuel-le-s pour des fonctions techniques ou administratives de catégorie A, ou de recherche.

On était alors en plein dans l'idéologie de l'excellence. Cette disposition de la loi allait permettre d'attirer les talents en France en leur offrant des salaires mirobolants. La fac d'Albi ou de Montbéliard allait pouvoir débaucher un chercheur de l'Institut de Technologie du Massachussets...

Dans la réalité, les universités, rendues exsangues par le passage aux « responsabilités et compétences élargies » ont recruté des personnels au rabais (voir "[La rémunération](#)").

Le service annuel des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheurs/ses est défini dans le contrat. Le rapport de l'IGAENR de 2016 (*État des lieux des contractuels recrutés en application de l'article L.954-3 du code de l'éducation*) mentionne l'Université de la Rochelle qui, en 2010, a défini un service annuel de 648 heures TD pour les enseignant-e-s contractuel-le-s, puis l'a ramené à 540.

Les contrats LRU sont dérogatoires de l'article 4 de la loi n°84-16. Cependant, la règle de transformation du CDD en CDI, au bout de 6 années de contrats sans interruption supérieure à 4 mois, doit s'appliquer car il y va d'une directive européenne (rapport de l'IGAENR déjà cité, p. 55) même si aucune jurisprudence ne semble exister pour l'instant.

Zone d'ombre

Les contrats LRU sont également dérogatoires du « droit commun » des contractuel-le-s défini par le décret n°86-83 et la circulaire du 20 octobre 2016. Le plus grand flou règne, par exemple, concernant les droits à congé (congé d'accueil de l'enfant, pour raisons familiales, pour convenance personnelle...).

En fait, c'est le conseil d'administration qui fixe les règles. Ces règles doivent être précisées dans le contrat qui peut renvoyer au décret n°86-83 ou à une convention de gestion des personnels contractuels de l'université.

Les contrats SAIC

Articles D714-83 à D714-88 du Code de l'éducation

Décret n°2002-1347 du 7 novembre 2002 portant dispositions générales applicables aux agents non titulaires recrutés dans les services d'activités industrielles et commerciales des établissements publics d'enseignement supérieur

Les services des activités industrielles et commerciales (SAIC) dans les universités ont été institués par Allègre. Leurs missions sont définies aux articles du Code de l'éducation mentionnés ci-dessus. Elles sont proches de celles des incubateurs d'entreprises que l'on doit aussi au fameux dégraisseur de mammoths.

Les SAIC recrutent « librement » des contractuel-le-s, de droit public, en CDI ou CDD. Ces personnels relèvent donc du décret n°86-83 sauf sur deux points :

Aucune titularisation n'est possible

On est CDIé-e au bout de 3 ans et non au bout de 6

Les contrats BOE

Article 6 sexies de la loi n°83-634

Article 27 de la loi n°84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Décret n°95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée relative à certaines modalités de recrutement des handicapés dans la fonction publique de l'État

L'article 6 sexies de la loi n°83-634 fait référence au code du travail (article L5212-13) qui identifie les travailleurs reconnus handicapés en tant que bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Précisons que les administrations n'ont aucunement l'obligation légale de recruter par la voie contractuelle, à l'exception des corps initialement concernés par les emplois réservés. Cette voie est cependant un moyen de remplir leur obligation d'emploi, à hauteur de 6 %, de personnes handicapées.

La particularité d'un contrat BOE est de permettre la titularisation au bout d'un an (mais une personne recrutée sur contrat simple ne peut se prévaloir de ces dispositions même si elle est handicapée). La situation est similaire à celle d'un-e fonctionnaire-stagiaire mais pas identique. Il s'agit d'un CDD, à temps complet, avec les droits afférents notamment en termes de congés maladie, c'est à dire un mois à plein traitement, un mois à demi-traitement puis les indemnités journalières de la CPAM (voir "[Congés maladie](#)"). Par contre, en cas de maladie, le contrat est interrompu et son terme reporté dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires stagiaires (article

27 du décret n°94-874).

Lorsque le handicap exige un temps partiel, la durée du contrat est prolongée de manière à couvrir le même nombre d'heures qu'un temps plein.

Avant le recrutement, un médecin généraliste agréé, compétent en matière de handicap, statue sur l'aptitude physique et mentale à l'exercice des fonctions. Si l'administration entend contester cet avis, elle doit montrer que l'état de santé s'est dégradé.

La compensation du handicap doit être mise en place dès le début du contrat. Le/la supérieur-e hiérarchique et l'ensemble des collègues de travail doivent faciliter l'intégration de la personne handicapée et être à l'écoute des possibles difficultés. L'administration peut solliciter l'intervention d'associations œuvrant dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour favoriser l'intégration de l'agent. Le CHSCT est consulté sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux travailleurs handicapés.

Concernant l'arrivée à terme du contrat, l'article 8 du décret n°95-979 énonce un certain nombre de garanties :

si on est déclaré apte, on est titularisé

si on n'a « pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes », le contrat est renouvelé après avis de la CAPA compétente

si l'aptitude ne permet pas d'envisager « des capacités professionnelles suffisantes »

le contrat peut être renouvelé en vue d'une titularisation dans un corps de niveau hiérarchique inférieur

ou non renouvelé, dans ce cas on a droit au chômage

si on a suivi une formation initiale et que des épreuves sont prévues, elles doivent être aménagées en fonction du handicap, le jury doit comporter « une personne compétente en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées »

Le déroulement du contrat fait l'objet, après un entretien, d'un rapport d'appréciation, établi par le/la chef-fe, intégré au dossier individuel. L'administration a obligation d'évaluer les compétences et cette évaluation doit intervenir au terme du contrat. La commission paritaire est obligatoirement consultée pour un renouvellement ou une fin de contrat et elle ne peut pas se baser sur un rapport trop ancien (CAA Marseille, 11 sept. 2007, n° 05MA00805 ; TA Versailles, 9 mai 2011, n° 0810024).

On est titularisé sur le poste occupé durant le contrat. Le temps partiel est possible et de droit si le taux d'invalidité est de 80 % ou plus.

Le licenciement ne peut intervenir en cours de contrat, sauf pour un motif disciplinaire.

Les contrats PACTE

Article 22 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Décret n°2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Le contrat PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) est une forme de recrutement sans concours sur des emplois de catégorie C qui se rapproche du contrat BOE.

Ce contrat s'adresse aux jeunes de 16 à 28 ans sans diplôme, disposant d'un niveau de formation inférieur au baccalauréat et aux chômeur/se.s de longue durée, âgé-e-s de quarante-cinq ans et plus et bénéficiaires des minimas sociaux (RSA, RMI, etc.). Les titulaires d'un BEP ou d'un CAP sont éligibles au dispositif.

Les postes proposés sont affichés à Pôle Emploi et dans les locaux de l'administration (université, CROUS, etc.), ainsi que dans les quotidiens régionaux, un mois avant la date limite de dépôt des candidatures. Pôle Emploi vérifie la recevabilité des candidatures puis une commission composée de trois membres sélectionne le/la candidat-e après audition.

Le contrat est d'une durée de 12 à 24 mois à temps plein contenant une période d'essai de deux mois. Il intègre une formation en alternance en vue d'acquérir une qualification en lien avec l'emploi exercé. La durée totale de cette formation ne doit pas être inférieure à 20 % de la durée totale du contrat. Une convention de formation doit être conclue entre l'employeur, le/la contractuel.le et l'organisme de formation. Celle-ci fixe les modalités d'organisation et de suivi de la formation et de délivrance de la qualification, du titre ou du diplôme.

La rémunération est faible : 55 % du minimum du traitement de la fonction publique si on a moins de 21 ans ; 70 % de ce minimum si on a plus de 21 ans.

Le/la contractuel.le recruté-e doit être suivi-e par un-e tuteur/tutrice travaillant dans le même service. L'acquisition de la

qualification permet la titularisation. La commission de titularisation se prononce un mois au plus tard avant le terme du contrat. Elle prend en compte le dossier, le carnet de suivi du/de la tuteur/tutrice ainsi que son avis. Un entretien doit avoir lieu.



La personne titularisée s'engage à servir l'administration pour une durée égale à deux fois la durée du contrat.

Le licenciement et la démission sont possibles. Dans les deux cas, après la période d'essai, il faut respecter un préavis (15 jours si on a moins de 6 mois d'ancienneté, un mois au-delà). Le licenciement doit être motivé (exemples : insuffisance professionnelle, refus de signer la convention de formation, manquement aux obligations prévues par le contrat).

Les PAST-MAST

Article D952-5 du Code de l'éducation – Personnels apportant leur concours à l'enseignement

Décret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités

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

Décret n°2007-772 du 10 mai 2007 relatif à la rémunération des personnels enseignants associés ou invités dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

Arrêté du 10 mai 2007 pris pour l'application du décret n° 2007-772 du 10 mai 2007 relatif à la rémunération des personnels enseignants associés ou invités dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

Décret n°93-128 du 27 janvier 1993 relatif aux personnels invités dans les disciplines médicales et odontologiques

Il est des catégories de précaires moins à plaindre que d'autres. Les professeur-e-s associé-e-s (PAST) et maître-sse-s de conférences associé-e-s (MAST), à temps plein ou à mi-temps, sont des « professionnel-le-s » justifiant de 7 à 9 ans d'expérience (ou 3 ans pour un poste à temps partiel), recruté-e-s pour une durée limitée. Il existe aussi des associé-e-s et invité-e-s exerçant en CHU.

Ce sont des contractuel-le-s de droit public (contrat à durée déterminée avec possibilité de renouvellement mais pas de possibilité d'obtenir un CDI). La durée des contrats va de six mois à trois ans renouvelables pour le plein temps, jusqu'à neuf ans pour le mi-temps. Le statut d'invité est réservé aux étrangers/ères qui sont nommé-e-s pour une

période allant d'un mois à un an.

Les conditions fondant le rattachement aux corps d'enseignant-e-s-chercheur/se.s sont la durée de l'expérience professionnelle et son contenu « en rapport avec la spécialité enseignée ». Il n'est donc pas besoin de faire de doctorat.

Le recrutement s'effectue selon les mêmes modalités que pour les titulaires. Les obligations de service sont les mêmes, à ceci près qu'il n'y a pas obligation de faire de la recherche.

Les PAST et MAST à temps plein sont nécessairement des salarié-e-s du privé mais des fonctionnaires peuvent être associé-e-s à mi-temps. Par exemple, des magistrats, des inspecteurs généraux ou des administrateurs civils interviennent dans les formations juridiques ou politiques.

Les PAST et MAST ne débutent pas au 1^{er} échelon mais bénéficient de 50 % du traitement moyen tous échelons confondus du corps auquel ils/elles sont rattaché-e-s.

Ils/elles peuvent ne pas être renouvelé-e-s par un simple refus du président non précédé de la consultation des instances (CE 22 déc. 2017, n°405603). Ils/elles ne bénéficient donc pas de l'indépendance des universitaires.

Les enseignant-e-s contractuel-le-s « second degré »

Article D952-5 du Code de l'éducation – Personnels apportant leur concours à l'enseignement

Décret n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels

Décret n°92-131 du 5 février 1992 relatif au recrutement d'enseignants contractuels dans les établissements d'enseignement supérieur

Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique

Le décret n°92-131 prévoit la possibilité de recruter des contractuel-le-s sur des emplois de professeur « de second degré » non pourvus par des titulaires. Dans la pratique, cela

signifie que les établissements immobilisent des supports de poste pour ce type de contrat. Le recrutement était initialement prévu pour être temporaire mais, depuis la loi n°2005-843, les conditions de CDIisation s'appliquent (voir "[Conditions de CDIisation et de titularisation](#)").

Le service annuel « statutaire » est le même que celui des titulaires : 384h ETD. C'est la grande différence d'avec les contractuel-le-s LRU.

Par contre, comme pour les autres catégories de non-titulaires, l'équivalence TP=TD n'est pas censée s'appliquer (mais peut être obtenue par la lutte). Le temps partiel est possible (et n'est pas censé pouvoir être imposé).

Pour la rémunération, il convient de se reporter à l'article 5 du décret n°81-535 visé dans le décret 92-131. Le cadre fixé est extrêmement lâche : « Il est créé quatre catégories de rémunération de professeurs contractuels dotés chacune d'un indice minimum » (?) et laisse toute latitude à l'administration.

En 2011, au terme d'une longue lutte soutenue par les personnels titulaires, les contractuel-le-s de Strasbourg ont gagné un alignement de leur rémunération sur celle des enseignant-e-s certifié-e-s (Conseil d'administration Université de Strasbourg, séance du 7 juillet 2011).

Les ATER

Article D952-5 du Code de l'éducation – Personnels apportant leur concours à l'enseignement

Décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur

Décret n°2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

Décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

Après la suppression du recrutement des assistant-e-s en 1984, le gouvernement de Jacques Chirac a créé les attachés temporaires d'enseignement et de recherche, en 1988. L'idée est de permettre à des doctorant-e-s de terminer leur thèse et/ou à des docteur-e-s de se préparer aux concours de recrutement.

Selon le décret, les ATER sont recruté-e-s par le/la président-e ou directeur/trice après avis du conseil académique (CAC) siégeant en formation restreinte aux enseignant-e-s-chercheur/se.s. Dans la réalité, c'est un comité ad hoc qui réceptionne les dossiers et classe les candidat-e-s. Le CAC ne fait généralement qu'entériner ce choix.

Pour pouvoir être recruté-e sur un poste d'ATER, il faut être inscrit-e en doctorat ou préparer une habilitation à diriger des recherches ou s'engager à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur. Le/la directeur/trice de thèse doit attester que la thèse peut être soutenue dans un délai d'un an.

On peut être ATER quand on a déjà un doctorat (même un doctorat étranger, sous réserve d'être admis comme équivalent par le CAC) ou quand on est déjà fonctionnaire titulaire ou stagiaire de catégorie A (on est alors placé-e en position de détachement), ou enseignant-e ou chercheur/se de nationalité étrangère ayant exercé des fonctions d'enseignement ou de recherche pendant au moins 2 ans. Un-e enseignant-e du privé ne peut prétendre à un contrat d'ATER, sauf en tant que thésard-e. C'est la même chose pour un-e fonctionnaire de catégorie B ou C.

Le contrat est d'un an, renouvelable une fois, si les travaux de recherche le justifient et à condition d'avoir moins de 33 ans au 1^{er} octobre de l'année du renouvellement, sauf pour les personnes déjà fonctionnaires préparant un doctorat, pour lesquelles il est de trois ans maximum avec possibilité de bénéficier d'une année supplémentaire. Il est ainsi possible qu'en enchaînant des contrats post-doctoraux et des renouvellements de contrats d'ATER, certaines personnes atteignent les 6 années d'ancienneté leur permettant de pouvoir bénéficier d'un CDI (voir "[Conditions de CDIisation](#)"). Or, il n'existe pas d'ATER en CDI. Une option possible serait de contraindre l'établissement à un recrutement sous "contrat LRU" (voir "[Les contrats LRU](#)").

Dans les universités, il existe des postes d'« ATER pérennes » et d'autres ouverts dans

l'attente du recrutement d'un-e enseignant-e-chercheur/se. Certains postes sont donc appelés à être renouvelés et d'autres non.

Les ATER doivent faire 192h équivalent TD maximum. Les heures sup sont interdites mais il est possible d'effectuer des corrections de copies ou des interrogations orales (du type « colles » de classes prépa) rémunérées. Il faut l'autorisation du/de la président-e de l'université ou du/de la directeur/trice de l'école.

L'équivalence TP = TD, octroyée par Valérie Pécresse pendant la grève de 2009, ne s'applique pas aux ATER mais rien n'empêche les universités de décider de l'appliquer.

La rémunération correspond à l'indice majoré 441 (valeur du point d'indice : 4,69 € brut en 2018). Les ATER perçoivent aussi la prime de recherche et d'enseignement supérieur (1 244,98 € en 2018, payés en deux fois, en décembre et juillet).

Quand on est recruté-e dans le corps des maître-sse-s de conférences, le reclassement prend en compte la totalité des services effectués en qualité d'ATER (voir "[Le classement dans les corps d'enseignant-e-s-chercheur/se.s](#)").

Les demi-ATER et les ATER six mois

Selon le décret, le mi-temps est possible, à la demande de l'ATER (article 10 : « Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche peuvent demander à exercer leurs fonctions à temps partiel »). Dans la pratique, ce sont les universités qui décident. Parfois, les services RH exigent que l'intéressé-e rédige un courrier dans lequel il/elle *demande* un poste à mi-temps, ceci afin de se prémunir des accusations de temps partiel imposé (l'article 34 du décret n° 86-83 s'applique ici).

Noter qu'un-e ATER à mi-temps ne saurait prétendre à un doublement de la durée de son contrat.

Avant le passage aux « responsabilités et compétences élargies », les établissements avaient tendance à couper les postes en deux mais pour en faire deux mi-temps sur une année. Cela permettait d'employer plus de doctorant-e-s. Étant donné que la rémunération ne peut pas être inférieure à la rémunération correspondant à l'indice

majoré 311, les ATER à mi-temps étaient payé-e-s aux deux-tiers.

Aujourd'hui, les établissements coupent toujours les postes mais en gèlent une moitié pour financer des vacances et publient l'autre moitié sur 6 mois : l'ATER est recruté-e à temps plein et parfois payé-e à temps plein mais sur 6 mois. Il faut donc d'abord se battre pour être rémunéré-e à l'indice 311. Ensuite, il ne faut pas oublier que le décret (et le site du ministère) encadre des durées maximales aux contrats et que le fait d'avoir eu un contrat de 6 mois n'interdit pas de postuler à nouveau sur un autre contrat de 6 mois.

Pour l'établissement, c'est du gagnant-gagnant : on prend un-e ATER de septembre à février, on gèle l'autre moitié du poste, on colle au plus près des périodes d'enseignement, on évite de payer ces périodes improductives qu'on appelle vacances et on met de la masse budgétaire de côté pour financer des heures de vacances (qui peuvent être assurées par le/la doctorant-e dont le contrat est arrivé à terme) !

La pratique détestable de recruter des ATER 6 mois doit être absolument combattue !

Pratiques illégales

La possibilité prévue par le décret de travailler à temps partiel a conduit certaines universités à établir des contrats d'ATER sur 11 voire 10 mois. C'est à dire qu'elles refusent de payer les mois d'été. Cette pratique est illégale si le nombre d'heures de cours n'a pas été diminué. L'article 10 du décret n°88-654 précise que le service est annuel. Pour un contrat de 10 mois, l'obligation annuelle de service doit donc être de 160h ETD, de 176h ETD sur 11 mois. Rappelons enfin que le temps partiel n'est pas censé pouvoir être imposé par l'administration, c'est une possibilité offerte à la demande de l'intéressé-e.

La prise en charge partielle des frais de transport

Une prise en charge partielle des frais de transport est possible, selon les termes du décret n°2010-676. Contrairement aux enseignant-e-s-chercheur-e-s titulaires, les ATER ne sont pas soumis-es à l'obligation de résider sur place.

Les lecteurs/trices et maîtres.se.s de langue

Article D952-5 du Code de l'éducation – Personnels apportant leur concours à l'enseignement

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

Arrêté du 30 octobre 1987 fixant les modalités de rémunération des lecteurs de langue étrangère et des maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

Les lecteurs/trices sont recruté-e-s à bac + 4 minimum, au titre de leur langue maternelle ou d'une langue pratiquée « à l'égal de leur langue maternelle ». Théoriquement, le recrutement est assuré par le/la président-e de l'université ou le/la directeur/trice de l'établissement. Dans la pratique, ce sont les enseignant-e-s du département de langues qui s'en occupent.

Leur service est de 300h TP. Il peut comporter des TD dans la limite de 100 heures. Cependant, les heures supplémentaires étant possibles, ces bornes horaires ne peuvent être qu'indicatives (une université ne peut pas refuser le paiement des heures supplémentaires, CAA Marseille, 09.11.1995, n°14MA02884).

Les maître.se.s de langue sont recruté-e-s au niveau master (bac + 5) ou équivalent. Leur service est de 288h TP ou 192h TD. On peut exceptionnellement avoir à assurer des CM. Les maître.se.s de langue « participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens ».

La rémunération est fixée par arrêté à l'indice 340 pour les lecteurs/trices, 482 pour les maîtres.se.s de langue.

Une différence nette existe donc entre les deux catégories. Les maîtres.se.s de langue, recruté-e-s à un niveau légèrement supérieur, sont mieux payé-e-s et peuvent se voir confier quelques responsabilités supplémentaires. Les lecteurs/trices ne sont pas censé-e-s évaluer les étudiant-e-s. D'ailleurs, le décret ne dit pas qu'ils/elles doivent « enseigner » la langue ou se livrer à une « activité d'enseignement ». On ne doit pas non plus leur confier des responsabilités administratives telles que responsable d'UE (unité d'enseignement).

Dans la pratique, on constate que ces dispositions ne sont quasiment jamais respectées. Aussi bien les lecteurs/trices que les maîtres.se.s de langue sont employé-e-s comme des enseignant-e-s de langue titulaires. Leur service est pris en compte dans le calcul du « potentiel enseignant » du département ou de l'UFR de langue.

Si on est recruté à titre personnel, c'est pour un an renouvelable une fois. Quand c'est dans le cadre d'un accord bilatéral, la durée des fonctions, fixée lors du recrutement, peut être d'un, deux ou trois ans. Cette durée est renouvelable une fois.

Les répétiteurs/trices et maître-sse-s de langue de l'INALCO

Décret n°87-755 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement des répétiteurs de langue étrangère et des maîtres de langue étrangère de l'Institut national des langues et civilisations orientales

Arrêté du 30 octobre 1987 fixant les modalités de rémunération des répétiteurs de langue étrangère et des maîtres de langue étrangère de l'Institut national des langues et civilisations orientales

À L'INALCO (ou « Langues O' », prononcer langzo), les répétiteurs/trices, « originaires du groupe géolinguistique auquel appartient la langue au titre de laquelle ils se présentent » sont l'équivalent des lecteurs/trices.

La seule différence est que le service annuel, pour les maître-sse-s de langue et les répétiteurs/trices, est de 256h TP ou TD par an. Le reste des dispositions est similaire.

Les lecteurs/trices d'ambassade

Il existe, dans les universités, des lecteurs/trices rémunérés par le ministère des affaires étrangères de leur pays d'origine. De même, la France finance des postes dans d'autres pays. Ces lecteurs/trices sont censé-e-s exercer des responsabilités administratives et participer au contrôle des connaissances.

Les contrats doctoraux

Article D952-5 du Code de l'éducation – Personnels apportant leur concours à l'enseignement

Décret n°2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des

établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche

Décret n°2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur – Art. 8

Arrêté du 29 août 2016 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel

Arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat.

Depuis 2009, il n'y a plus d'allocataires de recherche ni d'allocataires-moniteurs/trices. Les doctorant-e-s contractuel-le-s leur ont succédé. Ces contrats sont d'une durée de trois ans prolongeable d'un an, deux fois. Les personnes reconnues travailleur/ses handicapé-e-s, victimes d'accident du travail, etc. peuvent bénéficier d'une année supplémentaire.

Il faut l'avis favorable du/de la directeur/trice de thèse et du/de la directeur/trice du « labo » (unité ou équipe de recherche). Ils sont conclus par le/la président-e sur proposition du/de la directeur/trice de l'école doctorale. Dans la pratique, il faut remplir un dossier de candidature fourni par l'école doctorale et une mention Très Bien au master est souvent exigée.



Une université ne peut pas invoquer le dépassement d'un délai fixé par elle (ex. : six mois après la première inscription en doctorat) pour justifier le refus d'octroyer un contrat doctoral (CAA Versailles, 26 janv. 2017, n° 16VE01467 : LIJ 2017, n° 199, p. 12).

Certaines dispositions du décret n°86-83 s'appliquent, notamment les droits à congés (voir "[Autres congés](#)") mais pas le droit d'être CDIé. Ces congés peuvent proroger la durée du contrat, dans la limite de 12 mois, mais il faut le demander avant l'expiration du contrat initial. Le service individuel du/de la doctorant-e contractuel.le peut être

exclusivement consacré à la recherche ou comporter d'autres missions, notamment d'enseignement, dans la limite de 64h ETD (comprenant la participation aux examens relevant de ses enseignements). Les autres missions peuvent être la diffusion de l'information scientifique et technique, la valorisation des résultats de la recherche, ou de l'expertise dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation. Dans tous les cas, ces missions annexes ne peuvent excéder un sixième de la durée annuelle de travail (soit 32 jours pour les missions qui ne sont pas de l'enseignement). Elles peuvent être effectuées à l'étranger dans le cadre d'une thèse en co-tutelle.

La rémunération, fixée par l'arrêté du 29 août 2016, est de 1758 € brut, soit 1462.75 € net par mois. Les heures de cours sont payées au tarif de la vacation (40,91 € brut l'heure TD, soit environ 38 € net). Les heures doivent être payées mensuellement. Si on atteint le plafond de 64h ETD annuelles (il est impossible de le dépasser), cela représente dans les 200 € supplémentaires par mois. En 2009, la rémunération avait été fixée par référence aux deux anciens contrats d'allocataire de recherche (indice majoré de 362) et d'allocataire-moniteur (indice majoré de 435). En 2016, il y a eu une petite revalorisation de la rémunération mensuelle minimale (de 100 € par mois environ) mais les heures d'enseignement sont moins bien payées (baisse de 10 € de l'heure TD). Les autres missions comme la valorisation de la recherche sont rémunérées l'équivalent de 2h ETD pour une journée complète.

En 2016, le secrétaire d'État Thierry Mandon a également introduit l'année de césure pour les doctorant-e-s contractuel-le-s (« congé non rémunéré d'une durée d'un an maximum » – article 8-1). On peut s'interroger sur le but de cette disposition, si ce n'est octroyer une année supplémentaire de doctorat sans couverture sociale ni garantie liée au financement.

Il n'est pas possible d'enseigner en tant que doctorant-e contractuel.le en portant des signes d'appartenance religieuse (Note DAJ B1 n°2017-13 du 31 janv. 2017 : LIJ 2017, n° 198, p. 19).

L'article 10 du décret n°2009-464 prévoyait une commission consultative des doctorant-

e-s contractuel-le-s. Celles-ci ont été supprimées par le décret n° 2016-1173 du 29 août 2016. Désormais, les doctorant-e-s contractuel-le-s votent et sont éligibles à la commission consultative paritaire (voir : "[La CCP](#)"). Ils/elles votent également au comité technique ministériel (voir : "[Le CTMESR](#)") et à celui de l'établissement (voir : "[Le CT](#)").

Quand on est recruté-e dans le corps des maître-sse-s de conférences, le reclassement prend en compte la totalité des années de contrat doctoral (voir "[Le classement dans les corps d'enseignant-e-s-chercheur/se.s](#)").

Lauréat-e-s des concours CAPES et agreg

À titre dérogatoire, il est possible d'effectuer son année de stage en qualité de fonctionnaire stagiaire et en suivant la formation dispensée en tant que doctorant-e contractuel.le ou ATER (Note de service n° 2016-064 du 7 avril 2016).

Contrat doctoral et titre de séjour

Les doctorant-e-s étrangers/ères reçoivent des titres de séjour de deux ans. Pour un titre de trois ans, il faut fournir une lettre du/de la directeur/trice de thèse attestant que la soutenance se déroulera au-delà de la durée initiale de trois ans (Circulaire du 10 juin 2013 relative aux modalités de délivrance des titres de séjour pluriannuels prévus par l'article L. 313-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

Les post-doc

Article L412-2 du code de la recherche

Circulaire relative à la résorption des libéralités des doctorants et post-doctorants, 20 octobre 2006

Dans l'imaginaire collectif, la figure du post-doctorant, ou post-doc, s'est imposée comme une sorte de parangon du précaire de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il s'agit d'une illusion d'optique comme le notait déjà l'intersyndicale ESR dans son rapport de 2010 :

On pourrait s'attendre à ce que le groupe des docteur-e-s précaires soit essentiellement constitué d'un profil dominant, répandu dans les représentations communes : celui du « postdoc », jeune chercheur-e dont la précarité, consécutive à la thèse, serait une étape transitoire et instituée de la carrière, de courte durée, organisée autour d'un contrat à durée déterminée stable, de bonnes conditions de travail et préfigurant une intégration ultérieure dans la recherche et l'enseignement

supérieur. L'enquête précaire met parfaitement en évidence ce que le milieu de l'ESR observe depuis plusieurs années : cette figure du « postdoc » est seulement l'une des situations de précaire parmi de nombreuses autres, bien moins enviables.

Rapport final de l'intersyndicale ESR, « Questionnaire sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche publique », 8 février 2010

La lecture du présent guide devrait achever de convaincre que le post-doc est loin de représenter l'ensemble des situations de précarité dans l'ESR.

Les contrats de post-doc sont en fait des CDD de recherche.

On peut être post-doctorant dans une université, un organisme de recherche ou une entreprise privée. Ces contrats peuvent être financés par une entreprise privée (voir "[Les conventions CIFRE](#)"), une association ou une fondation (voir "[Les contrats via associations ou fondations](#)").

Mais le plus souvent, il s'agit d'un bailleur public : ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, conseil régional ou CNRS. Ce ne sont donc pas (ne devraient pas être) des recrutements dérogatoires. De fait, aucun texte particulier ne les encadre, le droit commun des contractuel-le-s fixé par le décret n°86-83 doit s'appliquer (voir "[Dispositions communes \(contrats de droit public\)](#)").

La circulaire de 2006 indiquait déjà aux employeurs leur obligation d'établir des contrats de travail : « Exerçant une activité professionnelle de recherche dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination directe à votre égard, ces agents doivent pouvoir disposer d'un contrat de travail, au même titre que l'ensemble de vos collaborateurs ».

Ainsi, le Conseil d'État a redéfini des « libéralités » en contrats de droit public à durée déterminée, ouvrant droit au bénéfice d'un CDI au bout de six années d'ancienneté : « Considérant qu'en estimant que M. E... avait, durant la période du 16 février 2005 au 1^{er} janvier 2007, participé à des travaux de recherche collectivement effectués au sein d'une unité de recherche du CNRS, sous la supervision directe du directeur de cette unité et en étant soumis aux mêmes obligations de travail et aux mêmes sujétions que

les chercheurs du CNRS qui concouraient à ces travaux, la cour administrative d'appel a, sans les dénaturer, souverainement apprécié les pièces du dossier qui lui était soumis ; qu'en jugeant que M. E... devait, par suite, être regardé comme ayant accompli, pendant cette période, des services publics effectifs auprès du CNRS, au sens des dispositions citées ci-dessus de l'article 8 de la loi du 12 mars 2012, alors même qu'il n'était pas rémunéré par le CNRS mais touchait une "libéralité" versée annuellement par la Ligue nationale contre le cancer au titre des recherches auxquelles il participait, la cour administrative d'appel a exactement qualifié les faits de l'espèce ; qu'enfin, elle n'a pas commis d'erreur de droit en en déduisant que M. E...remplissait les conditions fixées par cet article pour bénéficier du droit institué par son premier alinéa » (CE, 28.03.2018, n° 402913, Rec. Lebon).

A contrario, lorsque le dernier employeur est une personne privée, on a un statut de salarié et cela ne donne pas droit à un CDI auprès de l'administration : refus de CDIser un post-doctorant recruté par l'INSERM pendant près de cinq ans puis par l'Institute of Cardiometabolism and Nutrition (ICAN), CAA Paris, 18.04.2017, n°16PA00736.

De même, dans un litige opposant l'URSSAF à l'école normale supérieure de Cachan, la cour d'appel de Paris a jugé que les bourses distribuées à des étudiant-e-s doctorant-e-s et post-doctorant-e-s n'étaient pas la contrepartie d'un travail accompli dans un lien de subordination et n'étaient donc pas assujetties à cotisation (CA Paris PÔLE 06 CH. 12 4 novembre 2010 n° 08/01057).

Dans ce cadre, un-e étudiant-e post-doctorant-e effectuant un stage non rémunéré qui fait une invention conserve son droit au titre de propriété industrielle (Cour de cassation, com. 25.04.2006, n° 04-19.482).

Pour le reclassement quand on est recruté-e dans le corps des maître-sse-s de conférences voir "[Le classement dans les corps d'enseignant-e-s-chercheur/se.s](#)".

Le classement dans les corps d'enseignant-e-s-chercheur/se.s

Décret n°2009-462 du 23 avril 2009 relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

Article 125 de la loi n°2009-1673 du 30 décembre 2009 de finances pour 2010

Pendant la longue grève des universitaires de 2008-2009, la ministre Valérie Pécresse a lâché quelques concessions, parmi lesquelles la revalorisation du début de carrière des enseignant-e-s-chercheur/se.s. Sans cette lutte, il n'y aurait rien eu. Le décret n°2009-462 a donc succédé au décret n°85-465 du 26 avril 1985 qui était beaucoup moins avantageux.

Les demandes de classement sont soumises au conseil académique en formation restreinte (dans la pratique, le travail est préparé en amont par les services du personnel et le CAC restreint n'a pas grand' chose à dire).

Les années de thèse sans contrat d'aucune sorte sont prises en compte à hauteur de deux années dans le corps des maître-sse-s de conférences. Les conventions CIFRE sont prises en compte dans la limite de trois ans. Les années d'ATER, de contrat doctoral sont prises en compte en totalité. Les années de post-doc sont comptées pour les deux-tiers ou pour la totalité si le CAC restreint estime que c'est justifié.

La recherche effectuée dans le privé est comptabilisée pour la moitié de sa durée jusqu'à douze ans et pour les deux tiers au-delà de douze ans.

Enfin, les années de post-doc à l'étranger comptent pour le classement dans le corps des maîtres de conférences (CE, 01.06.2018, n° 403554).

Les PO des CROUS

Décret n°2016-1042 du 29 juillet 2016 relatif aux missions et à l'organisation des œuvres universitaires

Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

Décret n°2017-436 du 29 mars 2017 fixant la liste des emplois et types d'emplois des établissements publics administratifs de l'Etat prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Protocole du 4 mai 2017 sur les modalités d'accès des personnels ouvriers des Crous à la fonction publique d'État

Dans les Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS), on distingue traditionnellement les PA, personnels administratifs, et les PO, personnels ouvriers. Les premiers sont des titulaires appartenant à la filière AENES. On compte bien sûr des contractuel-le-s parmi eux/elles, qui relèvent du « droit commun » des non-titulaires, fixé par la loi n°84-16 et le décret n°86-83 (voir "[Dispositions communes](#)"). Il existe aussi quelques contrats aidés dans les CROUS, en nette diminution depuis que Macron a juré leur mort à l'été 2017 (voir "[Les contrats aidés](#)").

Il est à noter que ces distinctions sont uniquement le fait de l'employeur : certain-e-s PO, employé-e-s dans les services culturels par exemple, ne font que du travail administratif.



Les PO sont des contractuel-le-s de droit public, exerçant plus d'une quarantaine de métiers dans les unités de gestion, en restauration ou en hébergement. Ils/elles sont recruté-e-s en CDD (plonge des restaurants, veilles de nuit, ménage, etc.) ou en CDI par la voie d'examens professionnels.

En 1983, la loi Savary a fixé le principe d'emplois publics permanents occupés par des fonctionnaires. Cependant, elle a fixé en même temps la possibilité d'y déroger (« Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat [...] sont [...] occupés [...] par des fonctionnaires régis par le présent titre [...] », article 3 de la loi n°83-634). Les CROUS ont ainsi été placés dans la liste des administrations pouvant déroger par le décret n°84-38, abrogé aujourd'hui. La raison invoquée était le fait qu'il n'existait pas de corps de la fonction publique permettant d'intégrer ces métiers très spécifiques.

Les PO des CROUS ont donc été maintenus dans une situation discriminatoire, désavantageuse en termes de salaires, de droits et de progression de carrière.

En 1996, la jurisprudence dite « Berkani », qui porte le nom d'un aide-cuisinier du CROUS de Saint-Étienne, a reconnu à tou.te.s les contractuel-le-s de droit public la qualité d'agents publics. La possibilité de recruter des personnes sur des contrats de droit privé a cependant subsisté.

Les PO bénéficient d'un quasi statut. Leur carrière est gérée au niveau d'une commission paritaire régionale (voir plus loin), dont le rôle est similaire à celui d'une commission administrative paritaire.

Ce quasi statut est régi par les DAPOOUS (Dispositions Applicables aux Personnels Ouvriers des Œuvres Universitaires et Scolaires), en application de l'article 21 du décret n°87-155. Ces dispositions sont assez similaires à celles énumérées dans le décret n°86-83.

Titularisation des PO des CROUS

Après plus de 30 ans d'attente, cette titularisation ou fonctionnarisation devient enfin

possible. Avec la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, les CROUS ont été retirés de la liste des établissements autorisés à déroger au principe d'emplois publics permanents occupés par des fonctionnaires à compter du 1^{er} avril 2018.

Les personnels ouvriers doivent être intégrés dans les corps de catégorie C et B de la filière ITRF ainsi que de la filière AENES pour celles et ceux dont les métiers sont de nature administrative.

Il ne s'agit pas d'une intégration uniforme et automatique. Elle s'effectue sur la base du volontariat, par le biais d'examens professionnels réservés. Il est possible de conserver son statut actuel. Rappelons que la mutation d'office « dans l'intérêt du service » ne s'applique pas aux contractuel-le-s, contrairement aux titulaires (une mutation d'office peut simplement être prononcée contre un-e PO d'un CROUS au titre d'une sanction disciplinaire). Cela peut être un aspect de la question susceptible de pousser à ne pas vouloir franchir le pas de la titularisation, surtout dans les régions où l'on assiste à une fusion des CROUS et où les agents craignent d'être déplacé-e-s à des centaines de kilomètres de leur domicile.

Enfin, demeure le problème des PO, relativement nombreux/ses, qui ne sont pas de nationalité française. Pour elles/eux, la titularisation n'est pas possible.

Les congés légaux des personnels enseignants contractuels

Pour les PAST/MAST, les enseignant-e-s contractuel-le-s second degré, les ATER, les lecteurs/trices et maître-sse-s de langue, il convient de se référer à la circulaire du 30 avril 2012, « Les congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur ».

Les congés en question sont ceux régis par les articles 10 à 24 du décret n°86-83. Ils se traduisent en dispense de service, ce qui signifie qu'aucun rattrapage des enseignements ne peut être exigé, sauf à les payer en heures supplémentaires.

La circulaire distingue deux méthodes pour calculer cette dispense :

la méthode du tableau de service : les heures d'enseignement prévues pendant le congé sont considérées comme accomplies

la méthode proportionnelle : une moyenne d'heures d'enseignement est calculée sur la période du congé et déduite des obligations annuelles de service

La circulaire dit qu'il faut appliquer la méthode la plus favorable, principe que les services gestionnaires des établissements ont bien du mal à comprendre !

Elle rappelle le droit européen selon lequel on a droit à ses congés annuels, dont la durée légale est de 5 semaines (5 fois les obligations hebdomadaires de service). Une ATER, ou une lectrice, qui accouche pendant l'été a droit à l'intégralité de son congé maternité et au report de son congé annuel en dehors de la période estivale.

Cette circulaire ne résout pas tout. Elle parle d'obligations de service sur l'« année universitaire » et donne l'exemple de 32 semaines. Or ce n'est pas la même chose que la période d'enseignement qui est beaucoup plus courte, (20, 24 ou 26 semaines selon les cas). Les 192h ETD statutaires, divisées par 32 semaines, donnent 6 heures par semaine alors que divisées par 24 semaines, la moyenne est de 8.

Donc si l'enseignant-e devait assurer, par exemple, 12h TD pendant une semaine où il/elle a été en arrêt-maladie et que l'université considère que l'année universitaire est de 32 semaines, elle ne réduira son service dû que de la moitié des heures effectivement manquées. Il faudra alors batailler pour que la méthode du tableau de service soit appliquée.

Par ailleurs, la circulaire prend soin de préciser que les vacances universitaires, qui correspondent aux périodes de suspension des enseignements, ne sont pas considérées comme des congés annuels susceptibles de report. Étant donné que leur durée excède les cinq semaines légales de congés payés, il faudra batailler avec les établissements qui affirment que les vacances ont été prises avant le congé maladie, ou le congé maternité.

Vient se greffer ensuite le problème des heures supplémentaires prévues dans le service des enseignant-e-s contractuel-le-s.. Les ATER n'ont pas le droit d'en faire donc, pour eux/elles, il n'y a pas de problème. Mais pour les autres catégories (PAST/MAST, contractuel-le-s second degré, lecteurs/trices et maître-sse-s de langue), les bornes horaires qui délimitent le service fixé dans le contrat sont souvent allègrement franchies. Que deviennent les heures sup en cas de congé maladie ?

Reprenons l'exemple donné plus haut de l'établissement qui ne déduit du service de l'enseignant-e que 6h sur 12 : si ces six heures étaient en sus du service dû selon les termes du contrat, alors elles ne seront pas payées.

La meilleure façon de ne pas se faire gruger est encore de ne pas faire d'heures sup. SUD éducation milite contre car elles tuent l'emploi. Le scandale principal n'est-il pas le fait que, dans l'ESR, les agents ne sont jamais, ou quasiment jamais, remplacé-e-s pendant les arrêts-maladie et autres ? Nous appelons tou.te.s les enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur/se.s, titulaires comme contractuel-le-s, à refuser les heures supplémentaires.

Les contrats LRU, enfin, sont en dehors du périmètre de la circulaire du 30 avril 2012. Les droits à congés sont censés être définis par le conseil d'administration de l'établissement.

Le régime de la vacation

Les vacataires ne sont pas considérés comme « agents publics » au sens de la jurisprudence Berkani (« les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi », Tribunal des conflits, 25.03.1996). C'est une situation qui offre peu de garanties et des droits limités : pas de droits à congés payés, pas de possibilité d'exercer à temps partiel, pas de droit à la formation, pas de progression de carrière, pas de compléments obligatoires de rémunération (supplément familial de traitement, indemnité de résidence).

Par contre, le droit de grève, la protection fonctionnelle, les droits à la non-discrimination, à la protection contre le harcèlement, s'appliquent.

Les vacances d'enseignement

Article L952-1 du Code de l'Éducation

Décret n°87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur

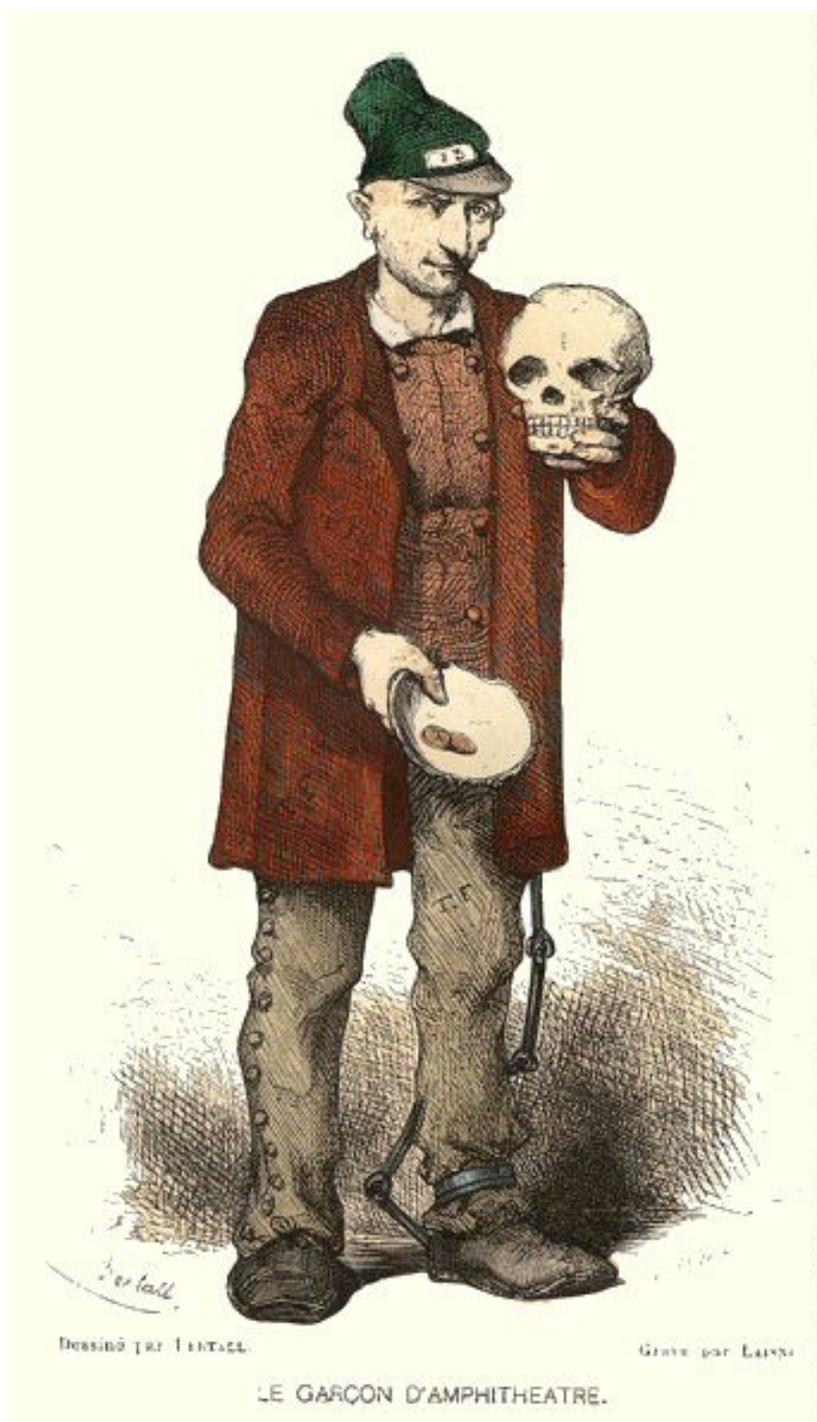
Décret n°83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'Éducation nationale

Décret n°2008-744 du 28 juillet 2008 portant dispositions relatives aux personnels enseignants des universités, titulaires et non titulaires de médecine générale

Circulaire n° 2017-078 du 25-4-2017 – MENESR – DAF B2

Les décrets relatifs aux vacances concernent uniquement des enseignant-e-s, des médecins, des

chirurgiens-dentistes, des dentistes, des vétérinaires et des pharmaciens. Il faut



distinguer les « chargés d'enseignement vacataires » des « agents temporaires vacataires ».

Théoriquement, tous/toutes les vacataires sont recruté-e-s par le/la président-e ou le/la directeur/trice de l'établissement après avis de la commission recherche. Dans les faits, cela se passe tout autrement : le/la vacataire est recruté-e directement par l'enseignant-e responsable de formation (d'année, de module, etc.), le dossier est traité par les services RH de la composante et la proposition de recrutement est validée par le conseil académique restreint plusieurs mois plus tard, souvent après que tous les enseignements aient été effectués. Généralement, le conseil académique ne voit passer que le cas des vacataires assurant un volume horaire conséquent (dépassant les 96h TD par an, voire plus).

Les vacataires sont omniprésent-e-s dans les formations. Pourtant, ce sont les fantômes de l'enseignement supérieur : ils/elles n'ont pas de bureau, pas de casier ou de boîte aux lettres attitrée et, souvent, pas d'adresse mail fournie par l'établissement (ou, si c'est le cas, ils/elles n'en connaissent pas l'existence).

Il peut arriver que des vacataires recruté-e-s avant l'été ne soient pas présent-e-s en cours à la rentrée sans que l'administration ne s'en aperçoive. Le temps que les étudiant-e-s se décident à le signaler, puis trouvent comment et à qui faire remonter l'information, il peut s'écouler plusieurs semaines...

Les chargés d'enseignement vacataires

Dans le premier cas, il faut, selon le décret n°87-889, exercer (ou avoir exercé, on peut être retraité de moins de 67 ans) une « activité professionnelle à titre principal » car on est censé apporter aux étudiants la contribution de son expérience. Cet emploi principal doit être au moins de 900 heures par an (c'est valable pour des fonctionnaires). Il était autrefois possible d'être enseignant-e contractuel.le auprès du rectorat et vacataire à l'université, sous réserve de faire au moins 300 heures de cours par an au lycée ou au collège mais le ministère aurait indiqué aux universités que cette disposition n'était pas légale. Il est également possible d'avoir plusieurs employeurs si l'on peut prouver que la somme des heures effectuées auprès de ces différents

employeurs principaux est égale à 900 par an au moins. On peut être aussi chef d'entreprise ou auto-entrepreneur à condition d'être assujetti à la CET (contribution économique territoriale qui a remplacé la taxe professionnelle) et de tirer de cette activité « des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans ».

Conseil : ne jamais produire de faux contrat de travail, ou de fausses fiches de paye.

Si les chargé-e-s d'enseignement vacataires perdent leur activité professionnelle principale, ils/elles peuvent continuer leurs fonctions d'enseignement pour une durée maximale d'un an. Ainsi, une administration ne peut pas refuser à un-e chargé-e d'enseignements de poursuivre ses fonctions d'enseignement sous prétexte que celui/celle-ci aurait perdu son emploi principal après la signature du contrat de vacances.

On peut exercer dans toutes les disciplines autres que médicales et odontologiques. Selon les éditions Dalloz, « L'exigence d'une activité professionnelle pour assurer des vacances dont le volume horaire est limité a surtout eu pour motif d'éviter la constitution d'un vivier de non-titulaires revendiquant leur titularisation ».

On n'est donc pas censé-e être précaire dans un tel cas, ce qui est faux bien sûr. Les situations sont très diverses. On peut être recruté comme BIATSS contractuel et assurer des vacances d'enseignement ; on peut être enseignant contractuel auprès du rectorat ou d'une officine privée et vacataire à l'université. À Sciences Po Paris, les vacataires représentent 20 % des dépenses en personnel et assurent 93 % des heures d'enseignement (rapport de la Cour des comptes, 2012).

Ce qui est certain : les chargés d'enseignement recrutés pour « apport[er] aux étudiants la contribution de leur expérience », selon l'article L952-1 du Code de l'éducation, représentent une infime minorité des 135 000 vacataires de l'enseignement supérieur (estimation 2015 du ministère). Quand on recrute un-e caissier/caissière de supermarché, un-e serveur/se de café ou même un-e enseignant-e du secondaire pour donner des cours d'anglais, ce n'est pas pour son expérience professionnelle mais pour sa formation universitaire et pour mettre des enseignant-e-s face aux étudiant-e-s à

moindres frais. Rappelons enfin que les vacataires recruté-e-s n'entrent pas en compte dans le plafond d'emplois alloués aux universités depuis la loi LRU.

Des personnels BIATSS de l'établissement peuvent également effectuer des vacances (théoriquement, en dehors de leur temps de service statutaire).

Les vacataires d'enseignement sont engagé-e-s pour une année (article 4 du décret n°87-889), ce qui signifie que toutes les démarches sont à reproduire chaque année (et chaque année, il faut attendre la validation du dossier par les services RH pour pouvoir, à nouveau, se connecter sur l'ENT)... L'article 3 du décret n°83-1175 prévoit la possibilité de contrats de vacation de trois ans, mais aucun établissement ne semble en avoir entendu parler.

Les fonctionnaires autorisé-e-s à créer ou diriger une entreprise, et recruté-e-s à ce titre comme vacataires, sont limité-e-s à 96h ETD. Les textes ne prévoient pas de plafonnement des heures pour les autres catégories de chargé-e-s d'enseignement vacataires. Tout dépassement d'un quota opposé au/à la vacataire par les services RH pour valider son dossier, ce qui peut arriver dans le cas de personnes travaillant dans plusieurs composantes ou départements de l'établissement, ne peut résulter que d'une décision interne à l'université.

Les agents temporaires vacataires

Dans le second cas, il faut être étudiant-e de troisième cycle. Depuis la loi n° 2006-450 du 18 avril 2006 de programme pour la recherche, le « troisième cycle » est limité au diplôme de doctorat alors qu'auparavant, cela comprenait le niveau bac + 5 (M2 actuel).

La limite d'âge qui était fixée à 28 ans n'existe plus. On peut enseigner, dans ce cas, dans toutes les disciplines. Par contre, on ne peut pas donner de CM (cours magistraux), on est limité à 96 heures de TD (travaux dirigés) ou 144 heures de TP (travaux pratiques) par an, l'équivalence TP = TD ne s'appliquant qu'aux titulaires.

Montant de la rémunération

Le taux de rémunération correspond au montant des heures dites « complémentaires » dans les établissements d'enseignement supérieur. Il est fixé par l'arrêté du 6 novembre 1989. En 2018, le taux horaire brut est de : 61,35 € pour les cours magistraux (CM), 40,91 € pour les travaux dirigés (TD) et 27,26 € pour les travaux pratiques (TP).

Noter que, contrairement au secteur privé où les heures supplémentaires ouvrent droit à une rémunération plus favorable, ce taux est très largement en-dessous de celui de l'heure statutaire (qui certes varie selon l'échelon). Mais, si on applique la « clé » donnée dans le statut des enseignant-e-s-chercheur-e-s (une heure de TD correspond à 4,2 heures de travail effectif), on aboutit à une rémunération inférieure au SMIC horaire. Les agents temporaires vacataires n'ont pas d'emploi principal. On pourrait soutenir que ce sont des agents publics, officiellement recrutés en-dessous du SMIC, ce qui est illégal.

Le remboursement des frais de déplacement est possible si on est amené à se déplacer en dehors de la commune où est situé le siège de l'établissement (article 5 du décret n°83-1175).

Refus de payer les heures faites

Une université peu regardante sur les conditions requises pour employer des vacataires qui refuserait ensuite de rémunérer les heures faites peut voir sa décision annulée par le tribunal administratif : « Considérant que même s'il avait atteint la limite d'âge, M. Y a poursuivi les activités de vacataire qu'il menait au sein de l'Université Paris X-Nanterre La Défense ; qu'il est constant et il n'est pas contesté en défense que M. Y, intervenant en tant qu'enseignant en droit des assurances dans le cadre du Master 2 Gestion des risques en finance et en assurance, a effectué 12 heures d'enseignement lors de l'année 2008/2009 et 15 heures lors de l'année 2009/2010 ; que M. Y a assuré les cours à la demande de l'Université qui ne lui a pas demandé de cesser ses cours alors qu'il avait atteint la limite d'âge ; que si par courrier du 27 avril 2010, l'Université Paris X-Nanterre La Défense a informé le requérant qu'il ne remplissait pas les conditions d'âge, M. Y avait terminé ses cours dès mars 2010 et n'a plus enseigné au-delà de cette date ; que dans ces conditions, M. Y est fondé à soutenir qu'il détient une créance dont l'existence n'est pas sérieusement contestable » (TA Cergy-Pontoise, 16-11-2011, n° 1105427).

Noter que la limite d'âge dont il est question n'a plus cours mais qu'une université peut refuser de payer le/la vacataire pour une autre raison.

Retards de paiement

Suite aux mobilisations de vacataires, souvent regroupés en collectifs, dans divers établissements en 2016 et 2017, le ministère a publié une circulaire le 25 avril 2017 censée mettre fin aux retards de paiement qui, dans certaines universités, excédaient les 6 mois. Elle demande aux universités de mensualiser les vacataires, avec un retard maximum de deux mois. Des prêts peuvent être consentis, à rembourser ensuite sur les vacances à venir. Ceci implique d'avoir réglé toutes les formalités administratives avant le début de la période d'enseignement.

La circulaire demande également aux établissements d'élaborer « un plan prévisionnel de recrutement des vacataires » et de publier les délais de paiement des vacances dans le bilan social.

Obligations relatives aux examens

L'article 5 du décret n°87-889 précise :: « À l'exception de ceux qui n'assurent que des vacances occasionnelles, les personnels régis par le présent décret sont soumis aux diverses obligations qu'implique leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens relevant de leur enseignement. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service fixées lors de leur engagement ».

Par « vacances occasionnelles », il faut entendre des interventions très ponctuelles (une conférence par-ci par-là) et non un enseignement pérenne sur un semestre, inscrit dans l'emploi du temps des étudiant-e-s.

Les « diverses obligations qu'implique leur activité d'enseignement » ont un contour assez flou. On peut admettre qu'elles incluent la préparation des cours mais pas la participation aux réunions du département pédagogique ou le fait de tenir des

permanences (comme on a voulu l'imposer à des vacataires de Montpellier 3 à la rentrée 2018).

La participation aux examens signifie-t-elle aussi la surveillance des examens ? Les textes sont flous sur ce point. La jurisprudence suscitée (TA Cergy-Pontoise, 16.11.2011, n°1105427) considère que oui mais il ne saurait être contesté que la surveillance d'examens et la correction de copies relatives à d'autres enseignements que ceux dispensés par l'enseignant-e vacataire ne sont pas comprises dans les obligations de service.

Situations illégales

Certaines universités font signer des contrats de vacation à des personnes ne disposant pas d'emploi principal et ne préparant pas de doctorat. Cette pratique est illégale. Le TA de Strasbourg (30.08.2011, n°1100253) a annulé un contrat de ce type mais ne l'a pas requalifié en CDI.

Le ou la collègue aurait peut-être pu se prévaloir de l'arrêt Cavallo du Conseil d'État (n° 283256, 31.12.2008) : « Considérant, en premier lieu, que, sauf s'il présente un caractère fictif ou frauduleux, le contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public crée des droits au profit de celui-ci ; que, lorsque le contrat est entaché d'une irrégularité, notamment parce qu'il méconnaît une disposition législative ou réglementaire applicable à la catégorie d'agents dont relève l'agent contractuel en cause, l'administration est tenue de proposer à celui-ci une régularisation de son contrat afin que son exécution puisse se poursuivre régulièrement ; que si le contrat ne peut être régularisé, il appartient à l'administration, dans la limite des droits résultant du contrat initial, de proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent, ou, à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, afin de régulariser sa situation ; que, si l'intéressé refuse la régularisation de son contrat ou si la régularisation de sa situation, dans les conditions précisées ci-dessus, est impossible, l'administration est tenue de le licencier ».

Les vacances BIATSS

Le phénomène est moins connu que la vacation enseignante mais cela existe aussi chez les personnels BIATSS. Ces collègues sont payé-e-s à l'acte (à l'heure de travail

effectuée), n'ont pas droit aux congés légaux ni aux congés maladie, etc. Seul le droit de grève leur est reconnu.

Aucun texte ne définit ce qu'est un-e vacataire. La jurisprudence a admis l'existence de

« vrais » et « faux » vacataires. Un-e vrai-e vacataire est « une personne appelée à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, etc.) et qui l'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative » (DGRH,



Guide des bonnes pratiques sur le recours aux agents contractuels : le cadre légal et réglementaire applicable aux établissements d'enseignement supérieur, 2013).

La quasi-totalité des personnels BIATSS vacataires dans les établissements d'enseignement supérieur sont des faux/sses vacataires qui relèvent en réalité de l'article 6 de la loi n°84-16.

Si le tribunal administratif est saisi, il devrait requalifier tous ces faux contrats de vacation en contrats à durée déterminée, voire à durée indéterminée si on remplit les conditions.

Les contrats emploi étudiants

Articles L811-2 et D811-1 à D811-7 du Code de l'éducation

Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté

La possibilité d'employer des étudiant-e-s pour, par exemple, jouer les cerbères sur les chaînes d'inscription, à l'époque où il y en avait encore, existe depuis 1989. La loi LRU n° 2007-1199 du 10 août 2007 a ajouté le « tutorat » et le service en bibliothèque. Les tâches proposées incluent également l'assistance et l'accompagnement des étudiant-e-s handicapé-e-s, le soutien informatique, les animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales, l'aide à l'insertion professionnelle, la promotion de l'offre de formation (art. D. 811-2). Depuis la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017, les CROUS peuvent également recruter des étudiant-e-s.

Les contrats emploi étudiants (CEE) relèvent du régime de la vacation. Les étudiant-e-s sont rémunéré-e-s à l'heure de travail effectuée, sans droit aux congés légaux ni aux congés maladie. Le tarif est le SMIC horaire majoré de l'indemnité compensatrice congés annuels (10,87 € bruts au 01/01/2018). Certaines tâches peuvent être « coefficientées » (payées plus).

Il y a souvent des retards importants de paiement, parfois dûs au fait que l'inscription de l'étudiant-e n'est pas finalisée, ou à des difficultés de communication entre les services RH de la composante et ceux de la présidence, ou, plus généralement, au manque chronique de moyens dont souffrent les universités.

On ne peut pas cumuler un CEE avec un autre emploi dans l'enseignement supérieur (contrat d'ATER, contrat doctoral, etc.).

Dans les faits, on constate souvent que les CEE sont utilisés en lieu et place de personnels BIATSS titulaires, comme pour l'extension des horaires d'ouverture des bibliothèques le samedi, parfois le dimanche ou en soirée, parfois sans la présence d'agents titulaires référents, ce qui pose de graves problèmes en termes de sécurité et de responsabilité juridique.

Malgré le fait que ces contrats permettent à l'université de fonctionner à moindres frais, ils sont les premiers à disparaître lorsque les difficultés financières des établissements (situation permanente) conduisent à appliquer des plans drastiques d'austérité.

Le choix des candidat-e-s se fait sur critères académiques et sociaux (art. D. 811-7). La

durée maximale du contrat est de douze mois. Il ne peut être reconduit que de manière expresse pour une durée maximale de six ans (L. n°84-16 du 11 janv. 1984, art. 6 bis).

Dans la pratique, le contrat s'arrête quand le volant d'heures disponibles est épuisé (attention à ne pas dépasser le quota car les heures faites en plus ne seront pas rémunérées).

Ce nombre d'heures est, au maximum, de 670 entre le 1^{er} septembre et le 30 juin et de 300 entre le 1^{er} juillet et le 31 août (mais il est rare que l'on propose du travail pendant les congés universitaires). Il est possible de cumuler plusieurs contrats emploi étudiants, dans la limite des 670 heures annuelles.

La procédure et les conditions de recrutement sont publiques. L'établissement est censé prévoir une assistance ou une formation complémentaire (art. D. 811-3). Dans la pratique, cela n'arrive quasiment jamais.

Le CEE ne peut pas nuire aux études. Aucune obligation de travailler pendant les cours ou les examens ne peut être imposée, « à l'exception des fonctions d'appui aux étudiants handicapés assurées par un étudiant inscrit dans la même formation » (art. D. 811-4). Le licenciement est théoriquement possible en cas d'absence injustifiée aux enseignements obligatoires ou aux examens. Le Code de l'éducation prévoit un entretien préalable et un préavis de quinze jours. La décision de licenciement notifiée à l'étudiant-e doit préciser les motifs du licenciement (art. D. 811-6). Dans la pratique, cela n'arrive quasiment jamais : l'étudiant-e qui ne donne plus signe de vie ne se voit simplement plus proposer d'heures à effectuer..

Enfin, les étudiant-e-s en CEE votent au comité technique ministériel (voir : "[Le CTMESR](#)"), ainsi qu'à celui de l'établissement (voir : "[Le CT](#)").



LES CONTRATS DE DROIT PRIVÉ

La majorité des précaires de l'ESR, dont les droits sont détaillés dans ce guide, relèvent du droit public. Les litiges sont de la compétence de la justice administrative. Il existe aussi des contractuel-le-s de droit privé qui bénéficient de certaines dispositions du code du travail, sans pour autant relever du contrôle de l'inspection du travail (ne rêvons pas) ! Les litiges doivent être portés devant la justice prud'homale.

Les contrats aidés

Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale

Décret n°2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et modifiant le code du travail

Les contrats aidés sont des contrats de travail à durée déterminée, de droit privé, ciblant des personnes « rencontrant des difficultés sociales ». Contrairement aux premier et second degrés dans l'Éducation nationale, il y en a peu dans l'enseignement supérieur et la recherche. On en rencontre dans les CROUS.

La durée de travail fixée par les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) doit être égale ou supérieure à vingt heures sauf exception justifiée par les difficultés d'insertion de la personne embauchée. L'employeur a l'obligation de mettre en œuvre des actions de formation professionnelle.

En janvier 2018, le gouvernement a annoncé le lancement du « parcours emploi compétences » (PEC), destiné à remplacer les contrats aidés. Les PEC prévoient deux entretiens tripartites salarié-employeur-prescripteur. Le premier aurait lieu à la signature du contrat. Le second serait un entretien de bilan réalisé un à trois mois avant

le terme, sauf dans le cas où le contrat débouche sur un emploi durable.

À noter, une jurisprudence audacieuse de la fonction publique territoriale, transposable à celle d'État : « Considérant que Mme E., alors même que les contrats emploi solidarité et emploi-consolidé dont elle a bénéficié à compter du 1^{er} septembre 1997 étaient qualifiés de contrats de droit privé par les dispositions législatives du code du travail qui leur étaient applicables, agissait en qualité d'agent contractuel au sein d'un service public administratif ; qu'en outre, à compter du 15 septembre 2006 jusqu'au 15 septembre 2012, Mme E. a été employée pendant six ans par le biais de plusieurs contrats de droit public à durée déterminée d'une durée d'un an ; qu'elle exerçait ainsi, y compris lorsqu'elle était employée au titre de contrats aidés, des services publics effectifs au sens des dispositions précitées de l'article 21 de la loi du 12 mars 2012 » (les contrats de droit privé devaient être pris en compte dans le calcul de l'ancienneté donnant droit à un CDI, le non-renouvellement a été annulé – CAA Douai, n°15DA00920, 01.06.2017).

Zones d'ombre

De nombreuses questions se posent concernant les contrats aidés, rémunérés directement par l'administration, dans l'application de certains droits.

En cas de retenue pour fait de grève par exemple (voir aussi "[Les droits syndicaux](#)"), la règle, pour tous les agents de droit public de la fonction publique d'État, est celle du « trentième indivisible ». Toute absence de service fait, même inférieure à une journée, entraîne une privation de rémunération correspondant à une journée entière de travail (définie comme 1/30^e du traitement mensuel, même si le mois comporte 28 ou 31 jours). La justification est soi-disant d'ordre comptable : l'administration ne sait pas procéder autrement.

Pour les salariés du secteur privé, la retenue est proportionnelle à la durée de la grève. Toute retenue effectuée au-delà de cette limite constitue une sanction pécuniaire prohibée (Cour de cassation, Chambre sociale 16 mai 1989, no 85-45.244, Bull. civ. V, no 364).

Pourtant, dans le cas des contrats aidés, l'administration sera encline à appliquer la

règle du trentième indivisible.

Par contre, elle refusera de leur octroyer des décharges syndicales au motif que le décret n°2017-1419 ne prévoit ce droit que pour les titulaires et les contractuel-le-s de droit public.

Enfin, il est probable que l'administration refuse, sur ces mêmes fondements, le droit à la protection fonctionnelle (voir également "[Droits et obligations](#)"). Il faudra alors contester cette décision en arguant du fait que les missions accomplies par les contractuel-le-s de droit privé sont des missions de service public.

Les contrats via associations ou fondations

Articles L719-12 à L719-14 et R719-194 à R719-205 du Code de l'éducation

Depuis la loi LRU du 10 août 2007, les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSCP) peuvent se doter de fondations. L'idée était qu'on allait ouvrir l'université sur le monde des entreprises (comme si elles ne l'étaient pas déjà assez) et diversifier les sources de financement du côté du privé en récoltant des legs ou des dons au profit des universités. Derrière ce paravent, il y a tout un ensemble de mesures fiscales telles que des réductions d'impôt (60 % du montant des versements pour les entreprises).

Ces fondations se déclinent sous deux formes : les fondations universitaires et les fondations partenariales. Les deux types de structures peuvent recruter des personnels contractuels.

Au sein même des établissements, on peut aussi trouver des associations loi 1901 (par exemple : association de développement des activités de l'université ouverte). Ces associations, si elles disposent de la personnalité juridique, sont des personnes morales de droit privé. Elles peuvent donc recruter des personnels dont les contrats sont régis par les dispositions du Code du travail.

Ces emplois sont nécessairement des emplois de BIATSS. En effet, un établissement

d'enseignement supérieur ne peut confier des activités d'enseignement supérieur qu'à des personnes physiques. Toute possibilité de convention avec une entreprise ou association mettant son personnel au service de l'établissement est exclue (Lettre DAJ B1, n°09-03 du 6 janv. 2009 : LIJ 2009, no 133, p. 27).

Les conventions CIFRE

Article L1242-3 du Code du travail

Loi n°85-1376 du 23 décembre 1985 relative à la recherche et au développement technologique

Voir aussi "[Les post-doc](#)".

La convention CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche) est un contrat par lequel une entreprise industrielle reçoit une subvention pour confier un travail de recherche à un-e diplômé-e, en liaison avec un laboratoire extérieur. La personne recrutée doit bénéficier d'un encadrement dans l'entreprise et au sein du laboratoire. Malgré des analogies avec la situation des stagiaires (le travail est censé concourir à la formation), il s'agit d'un contrat de droit privé, régi par le Code du travail.

Ainsi, contrairement au cas des stagiaires, les inventions et les résultats de la recherche réalisées dans le cadre d'un contrat CIFRE demeurent la propriété de l'employeur.

La décision du/de la directeur/trice de thèse d'arrêter l'encadrement de la recherche menée par un-e salarié-e en contrat CIFRE n'autorise pas l'employeur à rompre le contrat de façon anticipée (Cour de cassation, Chambre sociale, 4.11.2015, n°14-22.851).

Pour le reclassement quand on est recruté-e dans le corps des maître-sse-s de conférences voir "[Le classement dans les corps d'enseignant-e-s-chercheur/se.s](#)".

LES CONTRATS DE SERVICE CIVIQUE

Articles L.120-1 à L.120-36 du Code du service national

Loi n°2010-241 du 10 mars 2010 relative au service civique

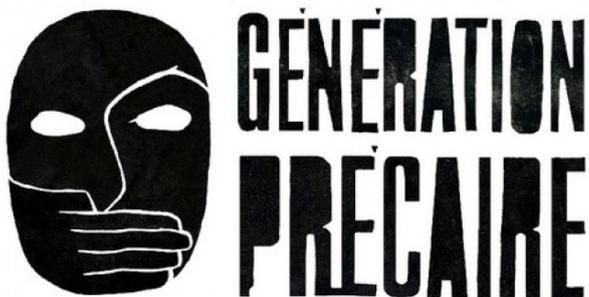
Décret n°2010-485 du 12 mai 2010 relatif au service civique

Circulaire CNAV n°2013-41 du 30 août 2013 – Service civique

Article L. 611-9 du Code de l'éducation

Le service civique, institué par la loi du 10 mars 2010, a succédé à diverses formes de volontariat. On se souvient peut-être d'avoir été objecteur de conscience et d'avoir glandouillé pendant deux ans dans une radio libre ou une MJC... Après la fin du service militaire en 1996, il y eut le volontariat civil, puis le service civil volontaire, Aujourd'hui, il y a deux formes de service civique : l'engagement de service civique, d'une durée de six à douze mois, destiné aux 16 – 25 ans et le volontariat de service civique, d'une durée de six à vingt-quatre mois, pour les plus de 25 ans.

En septembre 2017, après l'hécatombe dans les contrats aidés (« trop coûteux et inefficaces ») décidée pendant l'été, Emmanuel Macron a annoncé leur remplacement par le service civique. Ce faisant il méprisait la loi, comme on va le voir plus bas.



Le service civique peut être effectué auprès d'une personne morale de droit public. À ce titre, les universités (Nice, Montpellier 3) ont commencé à en recruter en 2018-2019. Les missions sont très diverses : accompagnement des étudiant-e-s en situation de handicap, accompagnement des lycéen.ne.s dans leur choix d'orientation en licence, développement du lien social, promotion de la culture numérique, sensibilisation aux enjeux du développement durable, etc.

Le service civique fait l'objet d'une indemnisation et offre une couverture sociale prise en charge par l'État. Pour le/la volontaire de plus de vingt-cinq ans, l'indemnisation est prise en charge par l'organisme d'accueil.

Selon l'article L. 120-7 du code du service national, ce type de contrat « organise une collaboration exclusive de tout lien de subordination entre l'un des organismes ou l'une des personnes morales agréées mentionnées au II de l'article L. 120-1 et la personne volontaire ». Il « ne relève pas des dispositions du code du travail ». On ne peut pas effectuer de missions confiées à un agent public moins d'un an avant la signature du contrat. Le/la volontaire est censé-e avoir un-e tuteur/trice.

L'absence de lien de subordination ne doit pas être prise à la légère par l'administration, tout comme l'obligation d'accompagnement par un-e tuteur/trice. Par un jugement du 23 novembre 2018, le tribunal d'instance de Cayenne a requalifié un contrat de service civique en contrat de travail car la volontaire recevait « des instructions relevant d'une relation de travail ».

Le service civique donne droit à une indemnité de 472,97 euros net par mois quelle que soit la durée hebdomadaire du contrat. Il est possible de percevoir en plus une bourse de 107,66 euros si on est bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA) ou d'une bourse de l'enseignement supérieur du 5^e, 6^e ou 7^e échelon (ce qui implique de poursuivre des études en même temps que le service civique).

Les frais de repas et de transport sont couverts soit par des prestations en nature (titre-restaurant, accès à un établissement de restauration...), soit par une indemnisation complémentaire de 107,58 euros minimum.

À l'issue de sa mission, on reçoit une attestation de service civique accompagnée d'un document décrivant les activités exercées, les aptitudes recensées, les connaissances et les compétences acquises.

Pour les étudiant-e-s, le service civique doit valider des crédits d'enseignement. Le temps consacré au service civique est également décompté dans le calcul de l'ancienneté pour l'accès à certains concours internes de la fonction publique et pour l'avancement, ou encore pour la validation des acquis de l'expérience.

Un engagement de service civique ne suffit pas pour permettre à un étranger de bénéficier d'un droit au séjour en France (arrêt Cour administrative d'appel de Lyon, n° 17LY03583, 27.03.2018).



PRÉCARITÉ BIATSS ET PRÉCARITÉ ENSEIGNANTE

Deux régimes disciplinaires différents

Loi n° 83-634 du 13-07-1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Loi n° 84-16 du 11-01-1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Décret n° 84-961 du 25-10-1984 relatif à la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'État.

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

Articles L232-2 à L232-7, L952-9, R232-23 à R232-48, R712-9 à R712-46 du Code de l'éducation

Pour les BIATSS contractuels, c'est le régime disciplinaire de droit commun qui s'applique, c'est à dire que la CCP va être convoquée pour faire office de conseil de discipline. L'arrêté sur les CCP ne détaille pas la procédure disciplinaire. En fait, c'est la même que pour les titulaires, objet du décret n°84-961. Seul-e-s les représentant-e-s du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal peuvent siéger. Les représentant-e-s de l'administration doivent être en nombre égal.

Les sanctions sont définies dans le décret n°86-83 aux articles 43 à 44 :

en cas de faute grave, on peut être suspendu, pour une durée qui ne peut excéder celle

*du contrat et d'un maximum de quatre mois (sauf si poursuites pénales) ;
si poursuites pénales, on peut, au-delà des quatre mois, subir une retenue sur sa
rémunération ;
les sanctions, sont, de la plus légère à la plus forte : l'avertissement, le blâme, l'exclusion
temporaire des fonctions avec retenue de traitement (6 mois maximum pour les CDD, un
an maximum pour les CDI), le licenciement, sans préavis ni indemnité.*

La sanction du déplacement d'office ne figure pas sur cette liste et ne peut donc être prononcée (CE, n°161527, 20.05.1996). Une exception existe pour les personnels ouvriers des CROUS (CE, n°280458, 23.08.2006).

Dans tous les cas, on a le droit de prendre connaissance de l'intégralité de son dossier et d'être accompagné-e par la ou les personnes de son choix (représentant-e syndical-e par exemple).

La décision qui prononce la sanction doit être motivée.

Pour les « personnels exerçant des fonctions d'enseignement dans l'université » selon l'article R712-10 du Code de l'éducation, c'est le régime disciplinaire universitaire qui s'applique. C'est-à-dire que c'est le conseil académique (CAC) siégeant en formation disciplinaire qui va être convoqué. La principale différence entre le régime universitaire et le régime de droit commun est le fait que le CAC de l'université exerce le pouvoir disciplinaire (article R712-9 du Code de l'éducation) et que le/la président-e ne peut pas en faire partie.

Il existe en outre la possibilité de faire appel devant le CNESER disciplinaire (article L232-2 du Code de l'éducation) alors qu'après la CCP, le seul recours possible est devant la justice administrative.

Après avoir été informé-e par lettre recommandée, on est d'abord convoqué-e devant la commission d'instruction. On peut se faire assister du conseil de son choix et on peut consulter le dossier pendant la procédure d'instruction. Cette commission produit un rapport, théoriquement dans les deux mois. Ensuite on est convoqué, toujours en lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 15 jours avant la date de

comparution. La règle du contradictoire doit impérativement être respectée.

Les sanctions sont mises aux voix, en commençant par la plus forte, jusqu'à ce que l'une d'entre elles recueille une majorité. La décision doit être motivée et comprendre les voies et délais de recours. Elle est affichée dans l'établissement.

Zone d'ombre

L'article R712-10 du Code de l'éducation mentionne « Les enseignants-chercheurs et les personnels exerçant des fonctions d'enseignement dans l'université » comme relevant du CAC disciplinaire. Le *Guide des bonnes pratiques sur le recours aux agents contractuels* (DGRH, 2013) énumère les catégories suivantes : « enseignants associés, vacataires, attachés temporaires d'enseignement et de recherche, enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur ou y assurant des enseignements... ».

L'article L952-9 du Code de l'éducation définit les sanctions applicables aux « autres enseignants » (que les « enseignants-chercheurs » et « membres des corps des personnels enseignants de l'enseignement supérieur » mentionnés à l'article précédent). Ces sanctions sont « 1° Le rappel à l'ordre ; /2° L'interruption de fonctions dans l'établissement pour une durée maximum de deux ans ; /3° L'exclusion de l'établissement ; /4° L'interdiction d'exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur soit pour une durée déterminée, soit définitivement »

Mais comment interpréter exactement la mention « autres enseignants » ? Qu'en est-il des catégories de personnels omises dans le guide de la DGRH : enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur/se.s sous contrat LRU, enseignant-e-s contractuel-le-s « second degré », lecteurs/trices et maître-sse-s de langue ?

Par ailleurs, le *Guide des bonnes pratiques* de la DGRH fait, dans une note, un cas particulier des ATER : « les ATER relèvent en matière disciplinaire à la fois du régime disciplinaire de droit commun et du régime disciplinaire universitaire. Toutefois, en vertu du principe de non-cumul des sanctions, seul l'un des deux régimes peut être

appliqué à un ATER pour sanctionner un même fait. Ainsi, en fonction des faits donnant lieu à poursuites et de la sanction envisagée à l'encontre de l'enseignant-chercheur ou de l'agent exerçant des fonctions d'enseignement, le président de l'université qui a recruté l'intéressé peut choisir d'engager lui-même la procédure disciplinaire de "droit commun" prévue par le décret du 17 janvier 1986 ou d'appliquer à l'intéressé le régime disciplinaire universitaire ».

Le fait qu'on ne puisse pas être sanctionné deux fois pour un même fait semble assez évident mais on ne voit pas sur quel fondement juridique le/la président-e d'université aurait le choix d'appliquer l'un ou l'autre régime disciplinaire. On ne sait pas non plus si ce cas particulier doit être étendu aux autres catégories de contractuel-le-s omises dans la liste.

Des modalités d'évaluation professionnelle différentes

Pour les contractuel-le-s BIATSS : l'entretien professionnel

Article 1-4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

Décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat

Circulaire relative aux modalités d'application du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat

Toutes les circulaires parlent benoîtement et hypocritement du « droit » à l'entretien professionnel et du « bénéfice » de celui-ci. Ce n'est pas un droit, c'est une obligation, au seul bénéfice de la hiérarchie. L'évaluation professionnelle des personnels BIATSS est combattue par notre syndicat.

Désormais, tou.te.s les BIATSS recruté-e-s sur des contrats d'une durée supérieure à un an, ou en CDI, doivent obligatoirement passer cet entretien, conduit par le/la supérieur-e hiérarchique direct-e (ou N+1 dans le jargon managérial qui a été adopté à l'université). C'est le/la N+1 qui en fixe la date et la communique au moins huit jours à

l'avance.

Cet entretien porte principalement sur les « résultats professionnels obtenus », les objectifs pour l'année à venir. Les besoins de formation sont également évoqués, ainsi que les projets de préparation aux concours.

Un compte rendu de l'entretien est établi et signé par le/la supérieur-e hiérarchique direct-e. Il ne faut pas hésiter à le compléter par ses propres observations. Il ne faut pas hésiter non plus à en contester le contenu si on ne le juge pas satisfaisant. Pour la procédure, consulter notre autre guide *Connaître ses droits quand on travaille à l'université*, (seule différence : c'est la CCP qui est saisie, en lieu et place de la CAP). Il est également conseillé de se faire aider par le syndicat.

Il n'est pas possible d'être accompagné-e pendant cet entretien d'évaluation et le N+1 ne peut pas non plus solliciter la présence d'un-e autre membre de la hiérarchie.

Quel bénéfice les contractuel-le-s peuvent-ils/elles escompter de cet entretien ? Pour les titulaires, les résultats de l'entretien professionnel peuvent donner lieu (parfois) à des réductions d'ancienneté (on progresse plus vite dans la grille indiciaire). Cela peut aussi donner lieu à des majorations d'ancienneté mais c'est heureusement plus rare !

Or l'évolution du salaire des contractuel-le-s n'est pas censée être calquée sur les grilles de progression indiciaire des titulaires. Pour eux/elles, l'administration doit simplement « réévaluer » leur rémunération, au moins tous les trois ans. S'il y a une évolution des tâches, de la qualification ou de l'expérience professionnelle, une augmentation est possible. Mais une baisse de la rémunération n'est pas exclue non plus ! En outre, qui décide de l'évolution des tâches, sinon l'employeur ?

On peut donc dire que, pour les contractuel-le-s, les enjeux liés à l'entretien professionnel sont quasi nuls.

Et pour les enseignant-e-s contractuel-le-s ?

Ils/elles ne sont pas concerné-e-s par l'entretien professionnel.

Pour celles et ceux qui sont en CDI (contrats LRU, enseignant-e-s contractuel-le-s « second degré »), la question de la progression de carrière reste posée.

LES DROITS SYNDICAUX

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique

Circulaire n°SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'Etat

Pour l'ensemble des contractuel-le-s de droit public, les droits syndicaux sont les mêmes que ceux des titulaires. Pour les contractuel-le-s de droit privé, voir "[Contrats de droit privé](#)". Pour les vacataires, voir plus bas.

Toutes les catégories de précaires de l'ESR évoquées dans ce guide peuvent se syndiquer à SUD éducation, syndicat unitaire et intercatégoriel. Pour cela, il faut s'adresser au syndicat SUD éducation local, de son département ou académie (contacts sur le site <https://www.sudeducation.org/>). Il peut y avoir une section syndicale dans votre établissement.

Le droit de grève

Fonctionnaires et agents contractuels jouissent du droit de grève reconnu à tout-e citoyen.ne par la Constitution. Droit de grève et continuité du service public sont deux principes constitutionnels de même valeur. L'administration a donc le droit de procéder au remplacement des agents grévistes (mais, dans l'ESR, les personnes absentes ne sont jamais ou quasiment jamais remplacées, faute de moyens).

Ce droit est encadré par la loi : toute grève doit être précédée d'un préavis de la part d'une organisation syndicale représentative au niveau national dans la catégorie professionnelle ou l'administration concernée. Si cette obligation de préavis n'est pas respectée, l'administration peut prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre des agents grévistes.

À noter que la fédération SUD éducation dépose des préavis de grève tournants, destinés à couvrir toutes les catégories de personnel à tout moment de l'année. Dans la pratique, l'administration ne conteste jamais l'existence de préavis. Il peut arriver qu'un-e petit-e chef-fe de service hargneux/se et zélé-e le fasse verbalement mais cela ne va

jamais au-delà.

Certaines formes de grève sont interdites comme la grève tournante (cessation du travail par intermittence, ou roulement, en vue de ralentir le travail et désorganiser le service), la grève politique non justifiée par des motifs d'ordre professionnel ou encore la grève sur le tas avec occupation et blocage des locaux de travail.

Un exemple de grève victorieuse à Paris 1

Le 8 juillet 2018, deux agents contractuels du service intérieur (accueil et logistique) du centre Pierre Mendès-France de l'Université Paris 1, ont été informés que leur contrat ne serait pas renouvelé pour l'année 2018-2019, alors même qu'ils avaient été engagés



sur des fonctions pérennes depuis respectivement trois et cinq ans.

Après un 1^{er} jour de grève début septembre, la présidence de Paris 1 a été contrainte de recevoir une délégation intersyndicale (SNASUB, CGT, SUD Éducation) qui lui a rappelé le caractère inacceptable de cette situation et a fait remonter les

revendications des grévistes. Refusant de déjuger la décision autoritaire de l'administrateur du centre, la présidence n'a laissé aucune issue à la négociation.

Face à cette situation de blocage, les agents du service, soutenus activement par plusieurs agents d'autres services et par l'intersyndicale ont décidé de commencer une grève reconductible à partir du 17 septembre en tenant un piquet de grève quotidien.

Vingt jours de grève, une détermination et une solidarité exemplaires de la part de camarades non-syndiqués, auront eu raison de l'arbitraire d'une présidence qui n'a eu d'autre choix face l'ampleur prise par le mouvement que de proposer aux agents de réintégrer l'université à compter du 1er janvier 2019 sur de nouveaux postes et sans perte de leur ancienneté.

La règle du trentième indivisible

Article 45 de la loi de finances rectificative n°61-825 du 29 juillet 1961

Articles L2512-1 à L2512-5 du Code du travail

Pour l'ensemble des contractuel-le-s de droit public, comme pour les titulaires, la règle est que toute absence de service fait d'une durée inférieure à une journée donne lieu à une retenue correspondant au trentième de la rémunération mensuelle. Par contre, ce principe ne s'applique pas quand la grève entraîne une absence de service fait sur des heures complémentaires non obligatoires (Cour de cassation, Chambre sociale, 23.05.2012, n°11-12.117). Rappelons que, dans l'enseignement supérieur et la recherche, aucune heure complémentaire ne peut être imposée.

Bien entendu, la règle du trentième indivisible ne s'applique pas aux vacataires (la rémunération étant censée être effectuée après service fait, les heures non faites ne sont simplement pas payées).

BIATSS et enseignant-e-s précaires face à la grève : inégalité de traitement

Circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève

Après les grèves du printemps 2003 contre la décentralisation du personnel ATOSS et la réforme du régime des retraites, le gouvernement publie, par mesure de rétorsion, une circulaire demandant l'application stricte de l'arrêt Omont du Conseil d'État sur la prise en compte des jours de congés pendant les périodes de grève (CE, n°03918, 07.07.1978).

Cette circulaire définit aussi les modalités de recensement des absences lors d'une grève. La procédure doit être claire ; l'administration peut, par exemple, mettre en place une liste d'émargement manuelle par laquelle elle recense les personnels non grévistes.

Dans l'ESR, l'administration ne procède jamais ainsi. Pour les BIATSS, c'est le chef de service qui note les absents et les transmet à la DRH. Pour les enseignant-e-s (-chercheur/se.s ou non), qui n'ont pas à justifier de leur présence dans l'établissement en dehors des enseignements prévus, l'établissement procède souvent à un recensement volontaire et a posteriori (celles et ceux qui ont fait grève sont, par exemple, invité-e-s à se signaler en envoyant un mail à la direction des ressources humaines).

Bien sûr, ces pratiques varient selon l'établissement. Les IUT et les écoles d'ingénieur-e-s ont notamment des moyens de contrôler la présence des enseignant-e-s que n'ont pas les facs de lettres ou de sciences...

Des directeurs/trices de composante peuvent également décider de ne pas transmettre les noms des BIATSS grévistes à la DRH.

La grève dans l'enseignement supérieur : mode d'emploi

SUD éducation demande de ne jamais répondre à ces invitations à se déclarer gréviste. Il n'y a aucune obligation à le faire, que l'on soit précaire ou titulaire et cela n'a aucun sens ni aucune utilité de se faire recenser plusieurs jours, parfois plusieurs semaines, après la grève. Même quand des collègues signalent au préalable leur intention de faire grève, il faut savoir qu'aucune statistique n'est établie et que les chiffres ne sont jamais

transmis au rectorat.

Nous invitons, à la place, les personnels enseignants (-chercheurs ou non), titulaires et précaires, à mettre en place des caisses de grève pour permettre aux collègues BIATSS, précaires ou non, de se joindre au mouvement.

Cette position est partagée par d'autres organisations syndicales.

Vacataires et blocages étudiants

Une pratique nouvelle, apparue lors du mouvement de 2018 contre la loi ORE (Orientation et réussite des étudiants) et son dispositif de sélection déguisée Parcoursup consiste à ce que les présidences refusent de payer les heures des vacataires non réalisées en raison de blocages étudiants. Il incombe aux collègues titulaires, en tout premier lieu à celles et ceux qui ont recruté les vacataires, de s'opposer vigoureusement à ces mesures.

Il importe aussi de s'opposer aux pratiques de certain-e-s vacataires, contractuel-le-s, titulaires qui ne supportent pas la grève, franchissent les piquets de grève *manu militari*, font cours dans des cafés, voire à leur domicile privé... Ces pratiques posent des risques en termes de sécurité et sont illégales.

Les heures mensuelles d'information syndicale (HMI)

Les agents contractuels peuvent assister aux réunions d'information organisées par les organisations syndicales représentatives dans les mêmes conditions que les titulaires : au maximum une heure par mois, avec possibilité de regrouper jusqu'à 3 heures. Pour y participer, il suffit d'en informer préalablement son/sa chef-fe de service ou directeur/trice de composante pour les personnels enseignants.

En période d'élections, des réunions spéciales peuvent être organisées. Chaque agent a

le droit d'y assister, dans la limite d'une heure.

Le congé pour formation syndicale

Décret n°84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale

Les agents contractuels, syndiqués ou non, ont droit, comme les fonctionnaires, à douze jours de congé pour formation syndicale par an. La demande doit être faite au/à la chef-fe de service (directeur/trice de composante pour les contractuel-le-s enseignant-e-s) au moins 30 jours avant. S'il n'y a pas de réponse, le congé est réputé accordé.

Le bénéfice de ce congé peut être refusé pour deux raisons seulement :

si les nécessités du service s'y opposent (dans ce cas, elles ne peuvent pas être automatiques) ;

si 5 % des effectifs de l'administration, du service ou de l'établissement bénéficient déjà de ce congé.

Dans la pratique, les administrations de l'ESR, qui ne remplacent quasiment jamais les personnels absents, refusent rarement d'octroyer ce congé.

Les autorisations spéciales d'absence (ASA)

Il existe deux type d'ASA, celles accordées au titre de l'article 13 du décret n°82-447 et celles accordées au titre de l'article 15 (dénommées respectivement « ASA 13 » et « ASA 15 » dans le jargon syndical).

Les ASA peuvent être fractionnées en demi-journées.

L'ASA 13 permet de participer aux réunions, assemblées générales, congrès de son syndicat, dans la limite de 20 jours par an si le syndicat est représenté au Conseil commun de la fonction publique (l'union Solidaires l'est). Pour cela, le syndicat fournit une convocation et la demande est à formuler auprès du/de la chef-fe de service

(directeur/trice de composante pour les contractuel-le-s enseignant-e-s), au moins trois jours à l'avance.

L'ASA 15 permet de siéger dans les instances dans lesquelles on est élu comme le comité technique ou la commission consultative paritaire (voir "[Les élections](#)"). Cette autorisation spéciale d'absence est fournie par l'administration. Sa durée comprend les délais de route, la durée prévisible de la réunion et un temps égal à cette durée pour la préparer et en assurer le compte-rendu.

Pour les contractuel-le-s exerçant des missions d'enseignement, le fait de siéger dans une instance devrait se traduire en décharge de service (seule façon de pouvoir exercer son mandat d'élu-e sans que cela nuise aux étudiant-e-s). Dans la pratique, c'est loin d'être le cas, surtout pour les non-titulaires, et c'est une question dont les personnels syndiqués doivent se saisir.

Tout refus pour « nécessités de service » doit être motivé par l'administration.

Le crédit de temps syndical

Les organisations syndicales représentées aux comités techniques ministériels (de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur et la recherche pour ce qui concerne SUD éducation) ont droit à un contingent de décharges de service et de crédits d'heures, calculé en équivalents temps plein (ETP).

Le syndicat désigne ensuite les bénéficiaires de ce crédit temps syndical, en fonction de ses besoins. Les autorisations d'absence sollicitées sont exprimées en journées ou demi-journées. Le syndicat fournit une attestation que l'agent contractuel présente à son/sa chef-fe de service (directeur/trice de composante pour les contractuel-le-s enseignant-e-s), au moins trois jours à l'avance.

Les administrations sont censées tenir le compte des crédits temps syndicaux alloués. Dans la pratique, les universités ne le font pas. Elles sont peu habituées à ces demandes

et sont incapables de le faire.

Les décharges de service

Décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

Les contractuel-le-s peuvent avoir une décharge syndicale comme les titulaires. Être déchargé-e n'empêche pas de bénéficier par ailleurs de crédits temps syndicaux ou d'ASA.

Point important, notamment pour les BIATSS contractuel-le-s : la décharge entraîne un allègement de la charge administrative. Elle n'implique pas que l'on doive faire le même travail dans un laps de temps réduit.

Les BIATSS contractuel-le-s sont également soumis-e-s à l'entretien professionnel annuel qui peut, quand on est en CDI, avoir un impact sur l'évolution de leur rémunération (voir "[La rémunération](#)" et "[Des modalités d'évaluation professionnelle différentes](#)"). Dans le cas d'une décharge supérieure à 70 % (ce qui ne peut pas arriver à SUD éducation car nos statuts ne permettent pas les décharges supérieures à un mi-temps), on peut demander à passer cet entretien, qui peut porter sur les acquis de l'expérience professionnelle résultant de l'activité syndicale.

Vers une ébauche de protection des représentant-e-s syndicaux/syndicales ?

Depuis 2014, la commission consultative paritaire doit être consultée sur le licenciement ou le « non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical » (voir aussi "[Renouvellement et fin de contrat](#)" et "[La CCP](#)").

L'idée est de s'assurer que la cessation des fonctions n'est pas liée à l'activité syndicale. Cette activité peut consister à exercer un mandat d'élu-e (par exemple au CT, ou à la CCP elle-même), ou simplement le fait d'avoir demandé une ASA ou une décharge de service.

La consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable en cas de

licenciement.

Il reste à voir si cette consultation constitue une garantie pour les contractuel-le-s, susceptible de conduire le tribunal administratif à annuler une décision de non renouvellement en cas « d'oubli » de consulter la CCP...



LES ÉLECTIONS

Au niveau ministériel

Le CNESER

*Articles L232-1 à L232-7, D232-1 à D232-22 et R232-23 à R232-48 du Code de l'éducation
Arrêté du 24 mars 2015 fixant les modalités d'élection au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche des représentants des personnels des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et des représentants des personnels des établissements publics de recherche*

Le conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) est, comme les autres, une instance consultative. Il donne son avis sur les missions confiées aux universités et autres établissements de l'ESR ainsi que sur les projets de réformes relatives à l'emploi scientifique et concernant l'organisation de la recherche. Il est présidé par le/la ministre chargé-e de l'enseignement supérieur et comprend 100 membres.

Il est rarement écouté, sinon jamais, mais sa consultation est obligatoire.

Le CNESER siégeant en formation disciplinaire est également une instance d'appel pour les personnels (et étudiant-e-s) qui relèvent du CAC disciplinaire (voir "[Deux régimes disciplinaires différents](#)").

Les BIATSS contractuel-le-s votent sous réserve d'avoir un contrat d'au moins 10 mois et

de faire au moins un mi-temps. Les doctorant-e-s contractuel-le-s votent également.

Le CTMESR

Article 15 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État

Circulaire BCRF1109882C d'application du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

Décret n°2018-422 du 29 mai 2018 relatif à la création de comités techniques auprès du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche

Arrêté du 29 mai 2018 relatif au comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche

Le comité technique ministériel enseignement supérieur recherche (CTMESR) est une instance consultative sur les conditions de travail : emplois, statuts, organisation du travail...

Les contractuel-le-s, de droit public ou de droit privé, votent au CTMESR, sous réserve d'être, à la date du scrutin, en CDI ou en CDD depuis au moins deux mois, sur un contrat d'une durée minimale de six mois ou sur des contrats reconduits successivement depuis au moins six mois. Il faut être en fonction, ou en congé rémunéré ou en congé parental.

Les doctorant-e-s contractuel-le-s votent au CTMESR, de même que les étudiant-e-s en contrat emploi étudiant.

Au niveau local

Le CT

Un peu d'histoire : à l'origine, il y avait les comités techniques paritaires (CTP), introduits dans la fonction publique avec le statut général de 1946. Ces CTP étaient formés par les

administrations ; les représentant-e-s du personnel étaient désigné-e-s par « les organisations syndicales les plus représentatives ». Il n’y avait pas d’élection directe au CTP ; la représentativité pouvait être établie sur la base des élections aux commissions administratives paritaires (CAP).

À partir de 1982, le périmètre des CT a été élargi aux non-titulaires (décret n° 82-452 du 28 mai 1982). Deux jurisprudences ont établi que la représentativité des syndicats devait également se mesurer chez les non-titulaires (CE n°64905, 17.11.1986 et CE n°77952, 77953, 77954, 23.12.1988). Signe de la prévalence de la précarité, une autre jurisprudence a posé que rien n’empêchait l’administration de désigner des non-titulaires parmi ses propres représentant-e-s (CAA Bordeaux, n°00BX01804, 30.12.2003).

Dans les universités cependant, il n’y avait pas de CTP, et encore moins de CHSCT. En lieu et place, prévue par une loi du 20 juillet 1992, il y avait une commission paritaire d’établissement (CPE) consultée sur les décisions individuelles mais aussi sur les problèmes généraux d’éducation. Les personnels enseignants (-chercheurs ou non), de même que non-titulaires, n’y étaient pas représentés.

C’est la loi LRU de 2007 qui a introduit l’article L951-1 du code de l’éducation imposant la mise en place d’un CTP. Ensuite, après les accords de Bercy sur le dialogue social, que Solidaires n’a pas signés, la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 a supprimé la parité. Le CTP est devenu CT et le CHSCT a fait son apparition.

L’élection des représentant-e-s du personnel est donc destinée à garantir une représentation la plus complète possible des personnels, en particulier des agents non titulaires. Les dispositions sont les mêmes qu’au niveau ministériel : pour être éligible, comme électeur/trice, il faut, à la date du scrutin, être en CDI ou en CDD depuis au moins deux mois, sur un contrat d’une durée minimale de six mois ou reconduit successivement depuis au moins six mois (voir : “[Le CTMESR](#)”).

Les attributions des comités techniques sont vastes : tout ce qui a trait à l’organisation et au fonctionnement des services, aux effectifs, aux emplois et aux compétences ainsi

qu'aux projets de statuts particuliers. Le décret n°2011-184 du 15 février 2011 liste neuf catégories de questions et projets de texte pouvant donner lieu à consultation.

La CCP

Article 1-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

Arrêté du 8 avril 2008 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

Circulaire n°2008-1019 du 9-7-2008 – Commissions consultatives paritaires agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

Depuis la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, on n'est plus censé dire « agent non-titulaire ». Tous/toutes les non-titulaires sont des contractuel-le-s, les CCPANT (commissions consultatives paritaires des agents non-titulaires) sont devenues des CCP.

Ces commissions ont été instaurées par le décret n°2007-338 du 12 mars 2007 qui a modifié l'article 1-2 du décret n°86-83. Pour pouvoir participer aux élections et, éventuellement, y siéger, il faut avoir un contrat depuis au moins deux mois à la date de l'élection et d'une durée d'au moins six mois, ou avoir des contrats reconduits successivement depuis au moins six mois. Sont concerné-e-s également : les ATER, les lecteurs/lectrices et maître-sse-s de langue, les répétiteur/trices de langue de l'INALCO, les agents temporaires vacataires et les chargé-e-s d'enseignement vacataires recruté-e-s pour une durée de six mois minimum et assurant un minimum de 64h TD, les enseignant-e-s contractuel-le-s « second degré ».

Ne sont pas concerné-e-s : les PAST/MAST, les enseignant-e-s associé-e-s et invité-e-s, les vacataires BIATSS et les contractuel-le-s de droit privé. Les agents en congé de grave maladie, en congé non rémunéré pour convenance personnelle, celles ou ceux qui ont été frappé-e-s d'une exclusion temporaire de fonctions inscrite au dossier ne peuvent voter ni s'y présenter.

Ce sont des commissions où les syndicats siègent en tant que tels. L'élection se fait sur scrutin de sigle (cas le plus fréquent) ou de liste. Les représentant-e-s des personnels sont désigné-e-s par niveau de catégorie A, B ou C. Lorsqu'aucun syndicat ne s'est présenté, ou si le syndicat ne parvient pas à nommer de représentant-e, on procède par tirage au sort. Si la personne tirée au sort oppose un refus, l'administration est habilitée à remplir le siège vacant avec son/sa propre représentant-e.

La CCP *doit* être consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres

que l'avertissement et le blâme (en fait, elle siège en tant que conseil de discipline).



Elle doit l'être également sur le « non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ». Cette nouveauté, introduite par le décret n° 2014-1318 du 3 novembre

2014, tend à se rapprocher, un peu, du droit du travail (Voir aussi "[Renouvellement et fin de contrat](#)" et "[Vers une ébauche de protection des représentant-e-s syndicaux/syndicales ?](#)"). Nous sommes encore loin, cependant, de l'obligation d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur/trice du travail avant de licencier un-e délégué-e syndical-e.

La CCP *peut* être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Dans la pratique, les licenciements demeurant assez rares (et c'est heureux), on constate que la CCP ne siège pratiquement jamais.

Quand elle est appelée à siéger en tant que conseil de discipline (voir également "[Deux régimes disciplinaires différents](#)"), la CCP ne doit comporter que des représentant-e-s occupant un emploi du niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration.

La consultation de la CCP doit se faire en bonne et due forme. Des décisions de licenciement ont pu être cassées par la justice administrative parce que les membres de la commission consultative paritaire n'avaient pas été convenablement informé-e-s : « Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que la commission consultative paritaire s'est réunie sans que ses membres aient reçu d'informations relatives à la situation des personnels sur le licenciement desquels elle devait émettre un avis ; qu'ainsi, en l'absence notamment de documents de nature à leur permettre d'apprécier l'intérêt de réorganiser le service au regard de la situation du centre de formation des apprentis, les fonctions exercées par M. B... ou les mesures envisagées pour lui proposer un reclassement, les membres de cette commission ne peuvent être regardés comme ayant été mis à même ni de remplir leurs fonctions ni d'émettre, de façon suffisamment éclairée, un avis ; que l'avis émis par cette commission constituant une garantie pour M. B..., dont le licenciement était envisagé, l'irrégularité de la procédure au terme de laquelle cet avis a été rendu l'a privé, en l'espèce, d'une garantie » (CAA Marseille, n°15MA03040, 13.07.2016).

Dans les CROUS : la commission paritaire régionale

Les personnels ouvriers des CROUS votent pour le CT des CROUS, et le CTMESR ainsi que pour un CT national commun CNOUS/CROUS, mais ne votent pas pour une commission consultative paritaire. À la place, il y a une commission paritaire régionale (CPR), prévue par l'article 36 des DAPOOUS. La CPR remplit des fonctions similaires à celles des commissions administratives paritaires académiques pour les titulaires : elle traite des situations individuelles.

Il existe également une commission paritaire nationale au niveau du CNOUS qui aborde les conflits collectifs du travail non résolus au plan local, les litiges nés d'une

difficulté d'interprétation des dispositions nationales au plan local, les demandes de changement de CROUS présentées par les agents, les actions de formation continue destinées aux personnels ouvriers.

La CPR est consultée sur les licenciements pendant la période de stage, sur le maintien dans l'emploi ou le licenciement à la fin du stage et sur les réductions d'ancienneté. Elle fait également office de conseil de discipline.

Les conseils centraux des universités

Articles D719-1 à D719-40 du Code de l'éducation

Décret n°85-59 du 18 janvier 1985 fixant les conditions d'exercice du droit de suffrage, la composition des collèges électoraux et les modalités d'assimilation et d'équivalence de niveau pour la représentation des personnels et des étudiants aux conseils des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ainsi que les modalités de recours contre les élections

Par « conseils centraux », on entend le conseil d'administration (CA), la commission recherche (CR) et la commission formation et vie universitaire (CFVU). Le conseil académique (CAC) est la réunion de la CR et de la CFVU (nouveau introduite par la loi Fioraso du 22 juillet 2013).

Le code de l'éducation encadre le droit de vote des personnels contractuels. Pour celles/ceux assurant des fonctions d'enseignement, la règle de base est qu'il faut assurer « un nombre d'heures d'enseignement au moins égal au tiers des obligations d'enseignement de référence », soit 64h ETD, pour pouvoir voter (article D719-9). Il faut généralement faire la demande d'être inscrit-e sur la liste électorale pour être électeur/trice, au plus tard cinq jours francs avant la date des élections.

Les BIATSS contractuel-le-s doivent être en fonction à la date du scrutin, sur un contrat d'au moins dix mois et assurer un service au moins égal à un mi-temps (article D719-15).

Les ATER, doctorant-e-s contractuel-le-s et autres catégories disposant également d'un statut d'étudiant-e ne votent pas et ne peuvent se présenter dans le collège étudiant

(article D719-16).

Les conseils d'UFR, d'institut et d'école interne

Article D719-4 du code de l'Éducation

Ces conseils, situés au plus près des personnels et des étudiant-e-s, sont parfois les plus intéressants. Il arrive aussi que l'on n'y débattenne de rien, qu'ils ne se réunissent quasiment jamais, que toutes les décisions soient prises dans les couloirs ou entre personnes influentes et bien informées...

Les contractuel-le-s LRU de rang A votent dans le collège A des professeurs et assimilés. Celles/ceux de rang B votent dans le collège B des « autres enseignants-chercheurs », enseignant-e-s et personnels assimilés.

Les BIATSS contractuel-le-s votent dans le collège BIATSS sous les mêmes conditions que pour les conseils centraux.

Dans les composantes où les précaires représentent au moins 10 % des effectifs des personnels relevant du collège B, il peut être constitué un collège spécifique pour elles/eux.

Les vacataires votent-ils/elles ?

Pour le CNESER, la règle est la même que pour les conseils centraux des universités (effectuer au moins 64h TD sur l'année universitaire).

Pour le CTMESR, le CT local et la CCP, les vacataires (chargé-e-s d'enseignement comme agents temporaires) votent sous réserve d'avoir un contrat d'une durée minimale de six mois depuis au moins deux mois à la date du scrutin, et effectuant au moins 64 heures TD dans un même établissement. L'acte d'engagement doit prévoir ce volume horaire au titre de l'année universitaire.

Les établissements sont censés vérifier que l'on ne figure pas sur les listes électorales

de plusieurs établissements. Les vacataires qui ont par ailleurs le statut de fonctionnaire (enseignant-e-s de lycée et collège par exemple) ne peuvent pas voter dans l'établissement où ils/elles effectuent les vacances. Le principe est qu'on ne peut pas voter plusieurs fois.

Pour les conseils centraux et conseils de composantes des universités, les vacataires votent selon les mêmes conditions que ci-dessus et peuvent être titulaires par ailleurs.

Dans la plupart des cas, l'inscription sur la liste électorale n'est pas automatique, il faut la demander.

PLATEFORME REVENDICATIVE SUD ÉDUCATION

Plateforme revendicative pour les personnels non-titulaires de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche : gagnons de nouveaux droits !

SUD éducation porte des revendications pour les personnels non-titulaires :

☑ Titularisation de tous les personnels précaires sans condition de concours ni de nationalité.

L'obtention du concours ne garantit en aucune façon les qualités professionnelles pour les collègues enseignant-e-s ou BIATSS car les non-titulaires exercent ces mêmes fonctions sans concours. Le concours permet uniquement de hiérarchiser les personnels et d'attribuer certains droits aux titulaires et d'en priver les non-titulaires.

De même, la condition de nationalité dans l'attribution du statut de fonctionnaire permet la relégation d'une partie des travailleur/euse.s à un statut moins protecteur, celui de non-titulaire, en raison de leur nationalité : la Fédération Sud Éducation s'oppose à cette discrimination qui vise principalement à précariser les personnels originaires de pays hors UE.

☑ Arrêt du recrutement de personnels non-titulaires et recrutement massif de titulaires

SUD éducation ne réclame pas seulement la titularisation de tous les non-titulaires qui le veulent, mais aussi le recrutement à hauteur des besoins réels de titulaires.

La multiplication des statuts induit la casse du statut de fonctionnaire et nivelle les droits de tous/tes par le bas. Alors que le gouvernement a annoncé la baisse du nombre de postes, il prévoit une augmentation du nombre de contractuel-le-s. Le gouvernement prévoit de remplacer progressivement les fonctionnaires par des personnels contractuels, plus précaires et bénéficiant de moins de droits.

En attendant de gagner sur ces revendications qui sont primordiales, nous

revendiquons de nouveaux droits pour les personnels non-titulaires, afin de combler les écarts qui existent entre les droits des non-titulaires et ceux des personnels titulaires.

🚩 Arrêt du recours massif aux vacataires

SUD éducation demande la transformation des heures « complémentaires », assurées par les titulaires, et des heures de vacation en emplois pérennes, jusqu'à résorption complète du problème des docteur-e-s qualifié-e-s sans poste. Nous demandons l'abrogation du statut d'agent temporaire vacataire (ATV), doctorant-e-s vacataires qui n'ont pas d'autre employeur que leur établissement, et a minima leur contractualisation.

🚩 Mêmes règles pour l'administration que pour les employeurs privés

Nous exigeons que l'État s'applique à lui-même les règles qui s'imposent aux entreprises : requalification automatique du CDD en CDI au bout du deuxième renouvellement (et non plus au bout de six années !), recrutement automatique en CDI quand le contrat n'est pas fourni à l'agent ou n'est pas signé, majoration au taux d'intérêt légal en cas de retard de paiement.

🚩 Égalité salariale

Les salaires des personnels non-titulaires varient selon les académies et les universités. Nous revendiquons des salaires calqués sur ceux des titulaires. Pour toutes les catégories d'enseignant-e-s et d'enseignant-e-s-chercheur/se.s contractuel-le-s et vacataires, nous revendiquons l'équivalence TP-TD dans les mêmes conditions que pour les titulaires.

Nous revendiquons les mêmes droits à la retraite que pour les titulaires.

🚩 Reconnaissance de l'ancienneté

Nous demandons la reconnaissance de l'expérience professionnelle lors du recrutement de l'agent en tant que contractuel.le. Nous demandons la prise en compte de toute l'ancienneté lorsqu'un-e non-titulaire est titularisé-e ou CDIé-e. A minima, nous demandons que toute la période de précarité dans des services publics soit reconnue à 100 % dans l'ancienneté des collègues titularisés.

☑ Accès aux mêmes primes, indemnités et pondérations que les titulaires qu'importe la durée du contrat

Les différentes catégories de contractuel-le-s énoncées dans ce guide n'ont pas droit aux mêmes primes que les titulaires. Nous demandons que les non-titulaires bénéficient des mêmes primes que les titulaires à poste équivalent.

☑ Des moyens pour une véritable formation

Dans la plupart des cas, les non-titulaires sont envoyé-e-s devant des étudiant-e-s ou placé-e-s à leur poste de travail du jour au lendemain sans avoir bénéficié de la moindre formation. SUD éducation revendique, avant la prise de poste, une véritable formation rémunérée et adaptée aux besoins des personnels non-titulaires.

☑ Le droit à la représentation syndicale dans les affectations et les promotions

Les non-titulaires élisent leur représentant-e-s pour la CCP (Commission Consultative Paritaire). Cette commission ne siège pratiquement jamais. SUD éducation revendique dans le cadre de l'égalité des droits entre titulaires et non-titulaires de véritables commissions d'affectations paritaires qui permettraient d'assurer aux non-titulaires d'être affecté-e-s de manière plus transparente sous le contrôle des syndicats élus.

De même, les possibilités de promotion, censées s'appliquer tous les trois ans, devraient passer devant la CCP.

☑ L'étude en CCP de tous les cas de non-renouvellement

Le non-renouvellement des contrats s'opère dans l'opacité la plus totale au bon vouloir des DRH des établissements ou des composantes. Les collègues ont droit à une défense dans le cadre du paritarisme. Les collègues ont droit à une défense paritaire face à l'arbitraire de l'institution.

☑ La généralisation des contrats de 3 ans pour tous les personnels qui le souhaitent

La loi encourage le recrutement des personnels non-titulaires avec des contrats de 3 ans. Néanmoins, les établissements préfèrent faire signer des contrats d'un an au mépris des conditions de vie et de travail des personnels. Pour les collègues ne souhaitant pas être titularisé-e-s ni CDIé-e-s, nous demandons le droit de pouvoir bénéficier de contrats de durée longue (3 ans minimum) s'ils/elles le souhaitent.

☑ La fin des temps partiels imposés

Recruter les personnels à temps plein, c'est lutter contre la précarité pour de meilleurs salaires et de meilleures retraites.

LA PRÉCARITÉ À L'UNIVERSITÉ DANS LA LITTÉRATURE...

Extrait d'un petit polar, très acide et très drôle, situé à l'université de Nevers (elle n'existe pas) :

À la suite d'un accord d'échange signé avec l'université d'Erzurum, un contingent de dix étudiants turcs ne parlant pas un mot de français était arrivé bien après la rentrée. On avait décidé de les mettre dans le cours de phonétique du Boudin-Marteau. Mais dès le second jour, troublés par les vociférations marxistes du jeune révolutionnaire à casquette, d'où surnageaient pour eux quelques noms propres inquiétants, ils avaient déserté. On se tourna vers Mme Dong-Dupouille mais, bien que sinisante spécialiste des spécialistes de langues rares, elle ne connaissait nul turcophone.

Redevenu inventif depuis que ses soucis féminins et judiciaires s'étaient effacés, c'est Étienne qui trouva la solution. Simon lui avait parlé du jeune Mehmet. Titulaire, si l'on pouvait dire, de quatre DEUG non terminés, c'était à sa façon un pilier du campus, non ? Dans la mesure où son oncle d'Adana Kebab avait décidé de le déclarer pour des raisons fiscales connues de lui seul, il était possible de le recruter comme chargé de cours puisqu'il n'était pas chômeur. Ne restait qu'à lui trouver une spécialité acceptable d'un point de vue universitaire, ce qui fut vite concocté entre Gouilletqueur et Étienne : " Coutumes vestimentaires (c'était pour la capuche si l'on voulait) et culinaires (pour les kebabs) chez les minorités turques d'Europe".

Contacté, Mehmet avait accepté avec beaucoup de simplicité, quoique la vacation fût payée à peu près au même tarif que la livraison de pizzas.

Toujours en capuche, il venait faire ses cours avec une parfaite ponctualité et, à Étienne s'enquérant de savoir si ça marchait, il avait répondu :

— A donf. C'est des keums de la cambrousse, mais je leur apprends le vrai français d'aujourd'hui, pas de la daube comme y'a dans les bouquins de cours.

C'était la première fois depuis longtemps qu'Étienne voyait des études de littérature comparée déboucher sur quelque chose. Il faudrait qu'il dise ça à Simon, qui décidément lui manquait.

Pierre Christin, Petits crimes contre les humanités, Éditions Métailié, 2006

Commentaire : pour que Mehmet puisse être embauché comme vacataire, il faut qu'il fasse plus de 900 heures dans le kebab de son oncle. Par contre, le DEUG n'existait déjà plus au moment où le livre est sorti.

BIBLIOGRAPHIE

Abélard, *Universitas calamitatum : Le Livre noir des réformes universitaires*, Paris : Éditions du Croquant, 2003

Adam, Hélène et Louis-Marie Barnier, *La santé n'a pas de prix : Voyage au cœur des Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail*, Paris : Syllepse, 2013

ARESER, *Quelques diagnostics et remèdes urgents pour une université en péril*, Paris : Raisons d'Agir, 1997

ARESER, Christophe Charle et Charles Soulié (dir.), *Les ravages de la « modernisation » universitaire en Europe*, Paris : Syllepse, 2007

Beaud, Olivier, Alain Caillé, Pierre Encrenaz, Marcel Gauchet, François Vatin, *Refonder l'université : Pourquoi l'enseignement supérieur reste à reconstruire*, Paris : La Découverte, 2010

Bécot, Renaud, Aurélien Boudon, Blaise Dufal, Julie Le Mazier, Kamel Tafer (coord.), *Universités sous tension : Retours sur la mobilisation contre la loi pour l'égalité des chances et le CPE*, Paris : Syllepse, 2011

Bezes, Philippe, *Réinventer l'État : Les réformes de l'administration française (1962-2008)*, Paris : PUF, 2009

Bodin, Romuald et Sophie Orange, *L'université n'est pas en crise*, Paris : Éditions du Croquant, 2013

Brisset, Claire-Akiko dir., *L'université et la recherche en colère : Un mouvement social inédit*, Paris : Éditions du Croquant, 2009

Bruno, Isabelle, *À vos marques®, prêts... cherchez ! La stratégie européenne de Lisbonne, vers un marché de la recherche*, Paris : Éditions du Croquant, 2008

Bui-Xan, Olivia, « Circulaire du 30 avril 2012 : du nouveau au sujet des congés des enseignants-chercheurs ? », *Actualité juridique fonction publique*, 2012

Charle, Christophe, Charles Soulié, dir., *La dérégulation universitaire : La construction étatisée des "marchés" des études supérieures dans le monde*, Paris : Syllepse, 2015

DGRH, *Guide des bonnes pratiques sur le recours aux agents contractuels : Le cadre légal et réglementaire applicable aux établissements d'enseignement supérieur*, 1^{er} février 2013

Fontier, Rémy, « Indemnisation du service accompli par un vacataire irrégulièrement recruté », *Actualité juridique fonction publique*, 2003

Fontier, Rémy, « Les modalités d'évaluation des travailleurs handicapés pour leur accès sans concours à la fonction publique », *Actualité juridique fonction publique*, 2015

Granger, Christophe, *La destruction de l'université française*, Paris : La Fabrique éditions,

2015

IGAENR, *Évolution du statut d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche*, Rapport n°2014-062, Juillet 2014

IGAENR, *État des lieux des contractuels recrutés en application de l'article L. 954-3 du code de l'éducation*, 2016

Inspection générale des bibliothèques, *L'extension des horaires d'ouverture des bibliothèques : progrès et obstacles*, Rapport – n° 2012-005, novembre 2012

Intersyndicale ESR, *Questionnaire sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche publique*, Rapport final, 8 février 2010

L'Horty, Yannick, *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, Rapport au Premier Ministre, juin 2016

Mérindol, Jean-Yves, « Les universitaires et leurs statuts depuis 1968 », *Le Mouvement social*, 2010/4 (n° 233)

« Que faire pour l'Université ? », *Mouvements* n°55-56, septembre-décembre 2008

Silicani, Jean-Ludovic, *Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique : faire des services publics et de la fonction publique des atouts pour la France*, La Documentation française, avril 2008

Soulié, Charles, *Précarité dans l'enseignement supérieur : Allocataires et moniteurs en sciences humaines*, Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 1996, n°115, pp. 58-64



Fédération des syndicats SUD Éducation
31 rue de la Grange aux Belles, 75010 Paris
Téléphone : 01 58 39 30 12
Courrier électronique : fede@sudeducation.org