

fréquemment à se retrouver en situation irrégulière auprès de Pôle Emploi, qui réclame alors le remboursement d'un trop-perçu. Autant dire beaucoup de galère pour peu de gains.

- Les vacances n'ouvrent pas de droits à congés.

## LE SALAIRE CONTRE LA RÉMUNÉRATION À LA TÂCHE : UNE CAMPAGNE À MENER !

Les vacances relèvent d'un retour au paiement à la tâche qui va à l'encontre du statut de la Fonction publique. Pour lutter contre la précarité dans ses fondements même, nous défendons l'extension du mode de rémunération des fonctionnaires aux vacataires, celui-ci étant plus stable et protecteur que le salaire lié au poste (comme c'est le cas dans le privé). L'usage généralisé de la vacation est un moyen de contourner ce statut pour l'étouffer, non seulement pour faire des économies mais aussi pour réintroduire davantage de contraintes et

d'arbitraire dans la relation d'emploi.

Il y a urgence à mener cette lutte. On voit en effet des formations entières qui reposent largement sur les précaires : que ce soit celle de vacataires auto-entrepreneur·ses dont les vacances constituent l'activité principale depuis près de 10 ans, ou celle des vacataires doctorant·es... cette situation est devenue la norme, à nous d'inverser la vapeur !

Tous les passages entre guillemets proviennent des sources légales suivantes :

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

Arrêté du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures complémentaires

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

Circulaire MENESR no 2017-078 du 25 avril 2017 « Vacataires de l'enseignement supérieur. Délais de paiement »

Pour une synthèse détaillée des droits des vacataires, appuyée sur une étude de la jurisprudence, lisez le guide écrit par nos camarades de la CJC.

Il nous faut donc **faire respecter le droit existant !** Les universités bafouent souvent les maigres droits des vacataires. Nous ne devons plus nous laisser faire : le collectif doctorant de **la CGT accompagnera une action en justice** sur les cas qui nous seront signalés, en particulier sur le sujet de la non-mensualisation de la rémunération. Au moindre problème, rapprochez-vous du **collectif doctorant national** et/ou de votre **syndicat local** pour que l'on vous accompagne dans cette procédure.

Il nous faut aussi **gagner de nouveaux droits !** Pour en finir avec l'absence de statut des vacataires, nous construisons une campagne syndicale qui s'appuiera non seulement sur les outils juridiques, mais surtout sur l'organisation des vacataires partout où nous donnons des cours. Pour cela, nous devons nous **rencontrer et recréer des formes de solidarité** entre nous et avec les autres agent·es de l'enseignement supérieur : c'est la seule voie pour obtenir enfin un statut nous permettant de faire notre métier dans de bonnes conditions.

 **Participe à la cagnotte pour soutenir la campagne juridique contre le statut de vacataire**

 **Et si, toi aussi, tu veux faire respecter tes droits, contacte-nous à [collectif-doctorant@fersup-cgt.net](mailto:collectif-doctorant@fersup-cgt.net)**



**SYNDIQUEZ-VOUS ET ENSEMBLE, GAGNONS UN VRAI SALAIRE POUR LES VACATAIRES !**

 **Nous Contacter**

 [collectif-doctorant@fersup-cgt.net](mailto:collectif-doctorant@fersup-cgt.net)

 [@DoctorantCgtSup@sciences.re](https://mstdn.social/@DoctorantCgtSup@sciences.re)

 [@DoctorantCgtSup](https://twitter.com/DoctorantCgtSup)

**VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT**

# CONNAÎTRE *et* DÉFENDRE NOS *droits*

**Aujourd'hui, nombre de doctorant·es ou de docteur·esses sans poste effectuent des vacances, que ce soit pour compléter leur revenu principal ou comme principale source de subsistance. Il n'y a pas de « statut » de vacataire : c'est une forme de paiement à la tâche, qui dispense lae donneur·euse d'ordre (dans notre cas, les universités) de la plupart de ses obligations d'employeur·euses, et qui ne s'accompagne donc pas de la plupart des droits et protections que prévoit un contrat de travail classique.**

Le terme « vacataire » englobe deux modalités différentes, qui présentent chacune des conditions de recrutement spécifiques (un·e doctorant·e contractuel·le peut relever indifféremment de l'un ou l'autre de ces statuts).

• **Chargé·e d'enseignement vacataire (CEV) :** les vacances sont censées n'être ici qu'une « activité complémentaire ». Il faut donc ou bien diriger une entreprise, justifier de 900h salariées dans l'année - sachant qu'après l'arrêt de l'activité principale on peut continuer à enseigner pendant un an maximum – ou justifier d'une activité non salariée mais assujettie à la taxe professionnelle. Ces dispositions permettent dans certains cas à des docteur·esses ou des vacataires ayant interrompu leur thèse de continuer à donner des vacances.

• **Attaché temporaire vacataire (ATV) :** il faut être inscrit·e en doctorat (avec ou sans contrat) ou être retraité·e âgé·e de moins de 67 ans (et de travailler en dehors de l'établissement au moment de son départ en retraite).

Une des difficultés majeures auxquelles sont confronté·es les vacataires, est que les établissements, bien souvent, n'établissent le contrat des vacataires en question qu'après le début de leur activité. Ces pratiques, déplorées depuis de nombreuses années, entrent pourtant en contradiction avec les injonctions du ministère, qui demande explicitement aux établissements de ne « débiter les vacances qu'une fois le contrat établi et signé ». Cette sortie du cadre légal expose les vacataires à deux difficultés majeures (dans les deux cas, rapprochez-vous d'un syndicat pour engager une action) :

- **le paiement en retard des enseignements effectués**, qui contrevient aux principes légaux.
- **le non-paiement des enseignements effectués**, lorsque l'établissement considère après coup que le ou la vacataire concerné·e ne remplit pas les conditions pour exercer l'activité de CEV ou d'ATV. Nous recommandons, dans ce cas de figure, de cesser immédiatement son activité dès qu'on en est informé·e.

## LES MISSIONS...

Les ATV peuvent donner 96 h de TD ou 144h de TP, mais pas de cours magistraux (CM). Les CEV peuvent donner tous les types d'enseignement, y compris les cours magistraux. Le volume d'enseignement des CEV n'est pas plafonné (sauf pour les CEV qui sont par ailleurs fonctionnaires ou exercent ces missions dans le cadre d'un contrat doctoral) : cela permet à certaines universités de faire donner plusieurs centaines d'heures de cours à un·e vacataire, pendant plusieurs années.

**Surveillance et corrections** : les vacataires « 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 ». Ces tâches sont comprises dans leur service (elles ne sont pas comptabilisées comme heures d'enseignement et ne donnent pas droit à une rémunération supplémentaire). Dans de nombreux établissements, en plus de la correction et de la surveillance des examens de leur TD, des vacataires se voient attribuer la correction et la surveillance des examens du cours magistral auquel est adossé le TD, voire d'autres CM. Nous devons lutter contre cette pratique, en refusant collectivement ces tâches et en revendiquant l'ajout des heures de correction au service d'enseignement des vacataires.

## ... OFFRANT UNE RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE AU SMIC...

Les vacances sont rémunérées à l'heure, avec un tarif en fonction du type d'enseignement et indexé sur le point d'indice :

- **Cours magistraux (CM)** : 65,22 €
- **Travaux dirigés (TD)** : 43,50 €
- **Travaux pratiques (TP)** : 28,98 €

Sur la base du référentiel horaire établi pour les enseignant·es chercheur·es, « une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif », ce qui signifie que l'heure de travail est rémunérée 10,20 €... soit un montant inférieur au SMIC (11,65 €/heure) !

## ... AVEC UN VERSEMENT ALÉATOIRE...

La loi explicite depuis 2020 que les vacances devraient être « versées mensuellement ». Dans la réalité, elles le sont souvent avec un retard qui va de quelques mois à plus d'un an. Le versement mensuel qui devrait être la norme reste donc encore, dans les faits, l'exception : les établissements persistent à maintenir le versement du salaire au service fait. Or, il serait tout à fait possible de mettre en service le versement du salaire sur déclaration du service à venir, et de réévaluer d'un mois sur l'autre les modifications éventuelles de salaire en cas de service partiellement non effectué.

L'effectivité de cette mensualisation, loin des beaux discours du ministère qui ne semble pas se soucier de la réalité de sa mise en place, est un combat des vacataires. Il faut obtenir des moyens suffisants pour les services RH et comptable des universités, dont le sous-effectif chronique entrave largement le paiement des vacataires, créant des tensions inutiles et délétères entre ces catégories de personnels souvent précaires également. La solution ne peut venir seulement des

établissements eux-mêmes : ces derniers doivent tout mettre en œuvre pour appliquer la mensualisation des vacataires, mais le ministère doit également prendre ses responsabilités.

## ... AINSI QUE PEU DE DROITS SALARIAUX.

- **Frais de transport** : la loi prévoit une « prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement » pour les agent·es public·ques y compris les vacataires. Il faut donc réclamer cette prise en charge au service RH et se rapprocher du syndicat s'il refuse.
- Les vacances ne donnent pas droit à toutes les indemnités complémentaires des agent·es public·ques (indemnité de résidence, supplément familial de traitement...).
- **Restauration et politique sociale** : les vacataires sont parfois exclues des tarifs subventionnés des restaurants universitaires,

ainsi que des politiques sociales de l'établissement.

- **Vie de l'établissement** : on ne leur donne généralement pas accès aux services informatiques (adresse mail, lettres d'information), à la bibliothèque, et ils sont donc mal informé·es sur la vie de l'établissement et ne peuvent que difficilement contacter les élu·es et représentant·es du personnel en cas de problème. Pour les élections, les vacataires effectuant plus de 64h dans un établissement peuvent demander à être inscrit·es dans le collège des enseignant·es chercheur·ses pour les conseils centraux, et sont également électeur·trices aux élections professionnelles.
- Vacation et chômage : les vacances peuvent en théorie se faire en parallèle du chômage pour obtenir une petite rallonge de l'allocation et une prolongation de ses droits... mais à cause de leur non-mensualisation, cette situation aboutit très

## CONTRE LA PRÉCARITÉ, NOUS REVENDIQUONS MAINTENANT

- 1 La restriction de l'usage des vacances aux séances de cours assurées par des intervenant·es extérieur·es
- 2 L'ouverture massive de postes de maître·sse de conférence et de chercheur·ses : la précarité des vacataires vient largement de la pénurie organisée de postes d'enseignant·es-chercheur·es fonctionnaires
- 3 La proposition systématique d'une titularisation des faux vacataires et en premier lieu des vacataires « permanent·es », ré-employé·es plusieurs années de suite
- 4 L'augmentation massive des postes de doctorant·e contractuel·le
- 5 Le recours aux missions d'enseignement pour les doctorant·es qui le souhaitent, à la place des vacances
- 6 La création massive de contrats d'ATER (ou demi-ATER)
- 7 Dans l'immédiat, nous luttons pour la mise en place de CDD d'enseignement et de recherche permettant aux agent·es en bénéficiant d'être rémunéré·es dignement chaque mois pour leurs cours et leurs recherches

