

# LA PRÉCARITÉ ENSEIGNANTE A PARIS 1

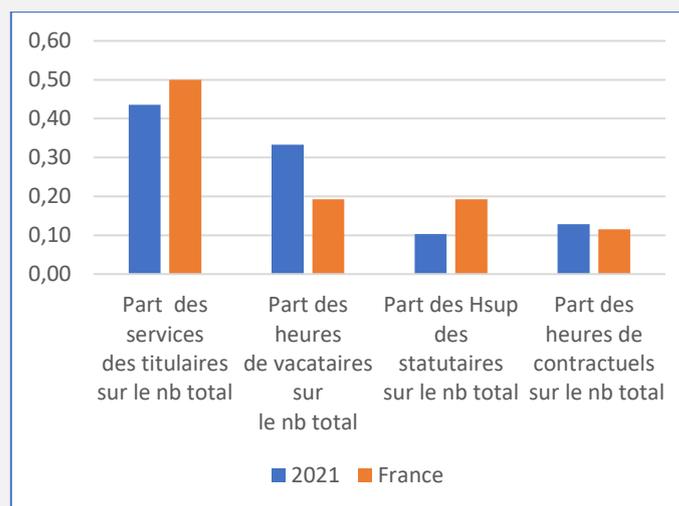
## PULS analyse ...



Le développement de la précarité est un constat que nous avons toutes et tous pu faire. Il se traduit par le recours massif aux vacataires et à la contractualisation (cf. encadré 1 p. 6). Au niveau national, ce recours a été documenté récemment par le collectif *Nos services publics* dans un rapport publié en mars 2024 et intitulé « L’explosion du recours aux vacataires, ou l’ubérisation de l’enseignement supérieur, L’université, entre illégalité et désorganisation »<sup>1</sup>. Ce rapport montre que 25 % des heures d’enseignement ont été assurées en 2020-2021 par des vacataires, qui représentent désormais plus de 60 % de l’effectif enseignant de l’Enseignement Supérieur et la Recherche. Cela représente l’équivalent de 15000 postes d’enseignant.es ou 30000 postes d’enseignant.es-chercheur.es titulaires à temps complet.

Si la situation nationale est très préoccupante, elle l’est plus encore dans notre université (cf. graphique 1 ci-contre), où l’on observe, en s’appuyant sur le bilan social de l’université<sup>2</sup>, que :

- En 2021, les vacataires représentaient 68 % du total des enseignant.es ;
- ils ou elles ont assuré 33 % des heures d’enseignement ; les contractuels dispensent 13 % des heures d’enseignement, tandis que les titulaires en assurent 44 % dans leurs



**Graphique 1 : Comparaison des données de Paris 1 (2021) et des données nationales (année 2022)**

<sup>1</sup> <https://nosservicespublics.fr/vacataires>.

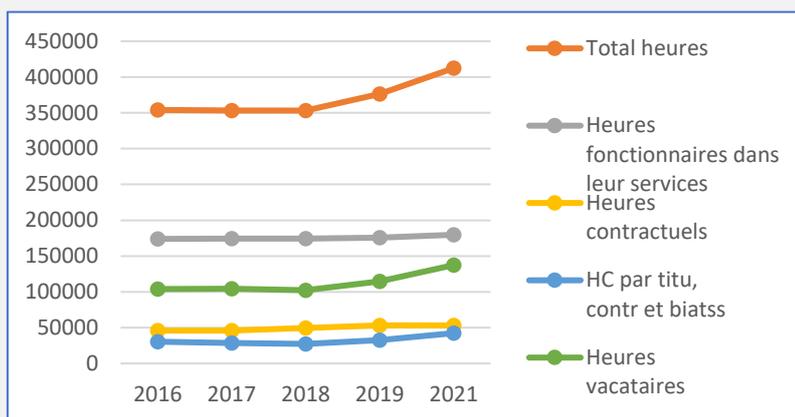
<sup>2</sup> <https://www.pantheonsorbonne.fr/ent/intranet2/drh/laide-au-pilotage-des-ressources-humaines/>

La LRU a rendu obligatoire la création d’un CTP (devenu CSA) dans chaque établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSCP). L’article L.951-1-1 du code de l’éducation prévoit expressément la présentation chaque année d’un tableau de la politique sociale de l’établissement au comité technique. L’article L.712-3 du code de l’éducation modifié par l’article 47 de la loi de l’enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013 prévoit l’approbation du bilan social par le conseil d’administration.

A Paris 1, le bilan social est disponible sur le site de la DRH, depuis l’édition de 2014, qui porte sur l’année 2012, jusqu’à la dernière édition qui porte sur les années 2020/2021 en raison du COVID. Il est publié avec deux ans de décalage pour incorporer les données consolidées, mais il manque celui de l’année 2022.

services statutaires (auxquels s'ajoutent 10 % en heures complémentaires) ;

- La situation n'a cessé de se dégrader depuis 2013, comme le montre le graphique 2 ci-contre, avec un développement rapide de la contractualisation et des vacances qui s'est réalisé au détriment des postes de fonctionnaires.



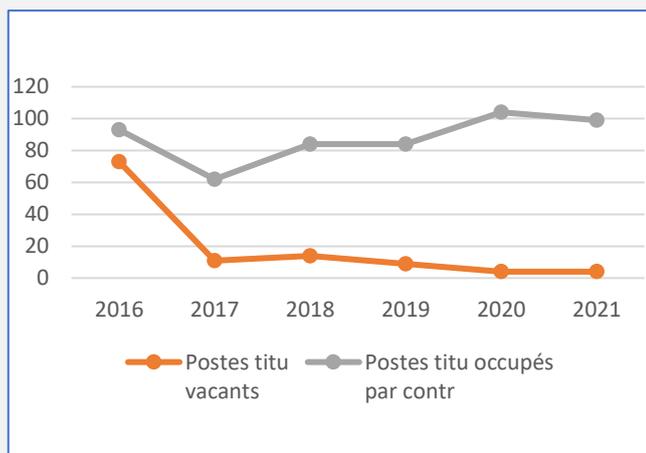
**Graphique 2 : Nombres d'heures d'enseignement par catégories à Paris 1**

⇒ **A Paris 1, le nombre de vacataires a ainsi dépassé 4000 en 2019 (soit plus du double du nombre d'enseignant.es statutaires, fonctionnaires et contractuel.les réuni.es).**

Globalement ce nombre a augmenté de plus de 500 (soit 22 % de plus) en six ans.

Sur la période 2013-2021, l'effectif étudiant (hors CPGE) a crû de presque 11 % (passant de 40 921 à 45 620 en 2021). Dans la même période, on observe une stabilité de l'effectif des enseignant.es fonctionnaires, (un peu plus de 800 fonctionnaires, dont 750 Enseignant.es-Chercheur.es et 90 enseignant.es), une augmentation de 11 % du nombre de contractuel.les (environ 670 contractuel.les, dont 200 ATER, 370 doctorant.es, 100 autres), ainsi qu'une explosion du nombre de vacataires (de 2600 en 2016 à 3198 en 2021, avec une pointe à 4437 en 2018), soit une augmentation de 22 %.

- Les vacataires n'ont reçu que 9 % de la masse salariale totale consacrée aux heures d'enseignement en 2021 (cette part était de 7 % en 2013). Mis en relation avec la croissance du nombre d'heure assurées par les vacataires, ce chiffre reflète la sous-rémunération qui leur est versée : leur rémunération est en effet en dessous du SMIC horaire puisque l'heure d'enseignement équivalent TD (EQTD) leur est payée 43,50 euros (comme les heures complémentaires des enseignant.es statutaires), soit 10,23 euros brut de l'heure (chaque heure EQTD correspond officiellement à 4 h 15 de travail effectif)<sup>3</sup>.



**Graphique 3 : Postes vacants et postes de titulaires occupés par des contractuel.les**

<sup>3</sup> Pour rappel, le SMIC horaire s'élève actuellement à 11,65 euros.

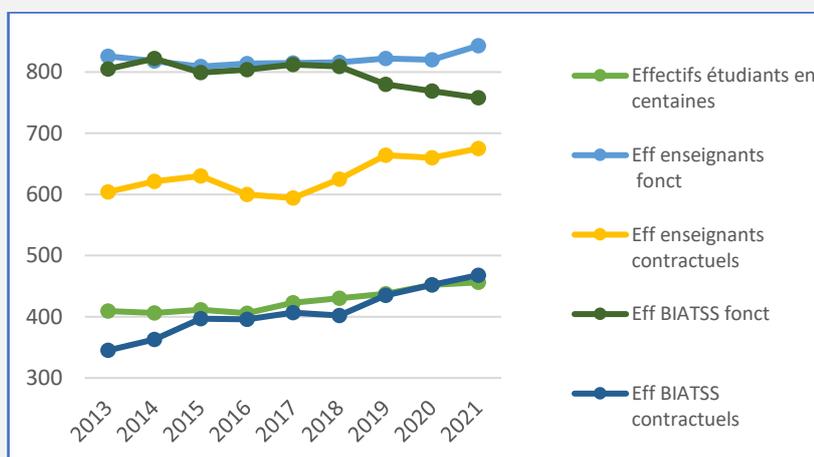
Là encore, la particularité de la situation à Paris 1 mérite d'être soulignée : dans notre université, en effet, à ce tarif honteux, s'ajoutent les retards à la signature des contrats, qui intervient souvent plusieurs semaines ou même mois après le début des cours, les légendaires délais de paiement,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

Une autre donnée importante est la date de dépassement, c'est-à-dire la date symbolique à partir de laquelle les enseignements de l'année universitaire en cours cesseraient si on se contentait des seules heures de services statutaires des enseignant.es fonctionnaires, tandis qu'une autre date marque la limite si on y ajoute les heures assurées par les contractuel.les.

⇒ Pour Paris 1 en 2021, ces dates étaient le 11 janvier et 19 février (à comparer avec le 31 janvier et le 8 mars au niveau national) !

- On peut noter que la situation n'est guère meilleure concernant les BIATSS : entre 2013 et 2021, leur effectif total a augmenté de 6 %, mais le nombre de BIATSS fonctionnaires a diminué de 6 %, tandis que le nombre de contractuels

augmentait de 35 % : ces derniers représentent désormais 38 % du total des BIATSS (graphique 4).



**Graphique 4** : Evolution des effectifs étudiants (en centaines), des fonctionnaires et des contractuel.les (2013-2021)

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

On voit bien que cette situation est ingérable administrativement. Il faudrait des personnels beaucoup plus nombreux et dédiés, au niveau des services centraux, ainsi que dans les composantes : ce sont des choix budgétaires que nous nous engageons à prendre. Cela ne suffit bien évidemment pas : nous aurons à cœur de lutter contre la précarité par l'adoption d'une série de mesures.

# LA PRÉCARITÉ ENSEIGNANTE A PARIS 1

## PULS propose ...



Le constat fait montre bien que la situation à Paris 1 s'est fortement dégradée et est devenue ingérable administrativement. La dégradation a des effets négatifs sur tous les personnels en poste et réduit également les possibilités d'emplois des jeunes docteur.es qualifié.es.

Malgré les efforts entrepris, le fait que la Commission consultative paritaire des agents non titulaires<sup>4</sup> (CCPANT) dont ils relèvent, ne se soit réunie que 6 fois en 8 ans (de 2013 à 2021) manifeste clairement leur invisibilisation par l'université et traduit le manque de considération vis-à-vis d'enseignant.es et d'enseignant.es-chercheur.es (contractuel.les et vacataires) sur lesquels reposent 46% des enseignements dispensés. L'absence de distinction, dans les derniers bilans sociaux, entre les différentes catégories de vacataires (dont une part, minoritaire, est constituée de professionnel.les intervenant notamment en Master) contribue à cette invisibilité.

**Lutter contre la précarité fait partie des engagements forts de PULS. Cette lutte implique de publier tous les postes d'enseignants vacants, ainsi que ceux des BIATSS, d'obtenir auprès de nos tutelles des créations des postes à la hauteur de nos besoins et d'adopter des mesures fortes pour améliorer les conditions des vacataires.**

4

### *LA PUBLICATION DE TOUS LES POSTES VACANTS*

On observe dans les bilans sociaux une diminution du nombre d'emplois vacants publiés. Le fait que les emplois de titulaires non publiés soient souvent occupés par des contractuel.les augmente la précarité au lieu de favoriser l'embauche des jeunes docteur.es.

Le gel des postes vacants est une aberration, qui diminue en effet d'autant les possibilités d'emplois des jeunes docteur.es qualifié.es, obligé.es faute de postes ou même de post-docs de rester vacataires en attendant un emploi stable.

La comparaison entre la situation à Paris 1 et celle des autres universités (en moyenne) montre une situation de sous-dotation en postes dans notre établissement : nous

---

<sup>4</sup> Cette commission est un organe consultatif, qui rend des avis motivés à la présidence de l'Université, concernant les agents non titulaires exerçant des fonctions dans le domaine de l'enseignement : « sont concernés ceux qui assurent notamment des fonctions d'attaché temporaire d'enseignement supérieur et de recherche, de lecteur de langue étrangère et de maître de langue étrangère, d'agent temporaire vacataire et de chargé d'enseignement vacataire et d'enseignant contractuel des établissements d'enseignement supérieur. En revanche, ne sont pas concernés : les maîtres de conférences et les professeurs des universités associés et invités et les autres enseignants associés ou invités ; les vacataires au sens strict (recrutés pour une tâche précise ne répondant pas à un besoin durable et continu). Durée du mandat : 4 ans »

nous engageons à réclamer sans relâche auprès des autorités de tutelle la création des postes indispensables à l’accomplissement de nos missions.

#### *DES MESURES FORTES POUR AMELIORER LA SITUATION DES VACATAIRES*

La **mensualisation des vacataires** est l’exigence minimale à satisfaire. Cette mensualisation peut également se faire par le paiement des vacances y compris sous forme d’avances, qui seront ajustées après coup à la fin de chaque semestre. Cette mensualisation implique de **renforcer le service dédié au niveau de la DRH**, en liaison étroite avec les composantes. D’autres mesures simples doivent être prises rapidement :

- **faciliter et accélérer la signature des contrats de vacances** dès l’établissement des emplois du temps, c’est-à-dire dès juin quand c’est possible, surtout pour les vacataires ayant déjà occupé ces fonctions l’année précédente ;
- **signer les contrats du second semestre dès le premier semestre.**

Les doctorant.es constituent une part importante des vacataires, dont la situation financière est particulièrement fragile. Tout en poursuivant la **politique d’exonérations des droits d’inscription** des doctorant.es contractuel.es, nous nous engageons à étudier la possibilité de l’étendre aux doctorant.es vacataires sans emploi principal ou auto-entrepreneur sous un plafond de ressources à fixer.

#### *MIEUX CONSIDERER LES VACATAIRES*

Sans les vacataires, l’université serait dans l’impossibilité de fonctionner. Leur importance doit être reconnue et il convient de les sortir de l’invisibilisation pour les considérer enfin comme des membres à part entière du personnel. Cela passe notamment par le fait de leur offrir l’**accès à la restauration collective** au même titre que les autres enseignants et personnels.

#### *CONTRACTUALISER LES DOCTORANT.ES SANS FINANCEMENT QUI LE SOUHAITENT*

Pour un certain nombre de doctorant.es vacataires sans autres ressources que leurs vacances, la **contractualisation** (contrat LRU) peut représenter un progrès en ceci qu’elle leur assure des droits sociaux : mensualisation, congés payés, congés maladie par exemple. Cette possibilité a été votée par le CA de l’Université en 2019 (et modifiée à la marge en janvier 2022). Elle a cependant du mal à se mettre en place, en particulier en raison de la surcharge administrative qu’elle représente au niveau de la DRH et des composantes. Alors qu’elle est réservée pour l’instant à des doctorant.es non financé.es inscrits à Paris 1 pendant, au plus, trois ans et sous condition d’enseigner au maximum 96 EQTD heures par an, nous proposerons de l’étendre aux autres doctorants sans financement, y compris des doctorants inscrits à l’extérieur mais vacataires à Paris 1. Nous proposerons également de saisir cette possibilité pour **accroître le taux horaire versé** à celles et ceux qui souhaiteront signer un tel contrat – proposition que les élu.es PULS avaient avancée lors des débats en CAC en 2022 mais qui n’avait pas été retenue par la présidence actuelle.

Il ne s'agit pas de multiplier les contrats LRU pour les enseignants à temps plein comme c'est le cas dans un certain nombre d'universités, et commence à l'être à Paris 1 (par exemple dans le cadre du service de la Formation Continue Panthéon-Sorbonne) : **la contractualisation ne doit pas se faire au détriment des postes de titulaires**, mais doit permettre d'améliorer la condition de certain.es doctorant.es et de reconnaître leur apport à l'ensemble de la formation.

#### *REFUSER L'INSTITUTIONNALISATION DE LA PRECARITE*

Conformément à notre action pendant toute la mandature actuelle, nous nous opposons résolument aux dispositions de la LRU et de la LPR malheureusement adoptée le 17 novembre 2023. Ces mesures ne remédient pas à la précarité, mais elles l'institutionnalisent, en multipliant les possibilités d'embauche hors statut de fonctionnaire, les *tenure tracks*, les CDI de chantiers, les postes de professeurs-juniors. Nos élu.e.s s'engagent à **refuser toute création de ces postes qui augmenterait encore la précarité au détriment de la création de postes de fonctionnaires pour les jeunes docteur.es.**

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

#### *Fonctionnaires, contractuels, vacataires : de quoi parle-t-on ?*

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

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

*L'ensemble des fonctionnaires et des contractuels sont appelés « statutaires ».*

*Il existe deux types de vacataires : les attachés temporaires vacataires (ATV) et les chargés d'enseignement vacataires (CEV).*

*Les ATV sont des étudiants de troisième cycle (en*

*général des doctorants) ou des retraités, sans emploi principal.*

*Les CEV sont en principe des personnalités choisies en raison de leur compétence disposant d'un emploi principal. Ils forment une catégorie hétérogène, dont les conditions de travail et de vie n'ont rien à voir :*

- professionnels ayant un emploi principal par ailleurs,*
- enseignants de second degré,*
- et surtout des doctorants sans financement et des docteurs sans poste qui se glissent dans la catégorie par différents mécanismes et pour qui les vacances peuvent représenter l'essentiel des ressources. Dans les faits, ils servent le plus souvent à combler les manques de postes.*