

L'explosion du recours aux vacataires, ou l'ubérisation de l'enseignement supérieur

L'université, entre illégalité et désorganisation

SYNTHÈSE	2
I. Un modèle d'enseignement supérieur de pointe reposant sur des enseignants-chercheurs permanents	4
1. Enseigner dans le supérieur : deux statuts pour un métier	4
2. La vacation : travail à la tâche <i>a priori</i> réservé à des situations particulières	5
<i>La vacation, un statut théoriquement dédié à un engagement ponctuel de personnes ayant par ailleurs déjà un emploi</i>	5
<i>Les vacataires ne relèvent ni du code du travail ni de celui de la fonction publique</i>	6
II. Un recours croissant aux vacataires dans l'enseignement supérieur, détourné de sa vocation initiale	7
1. Un écart grandissant entre besoins et financement de l'enseignement supérieur public	7
2. Une très forte augmentation du nombre de vacataires à l'université, aujourd'hui devenus indispensables	9
3. Un statut détourné de sa vocation initiale	13
III. Le service public hors-la-loi : une ubérisation du service public qui désorganise l'université ?	14
1. Des conséquences délétères sur les formations de premier cycle et l'entrée de la carrière de chercheur	14
2. Le développement d'un statut précaire	17
<i>Un statut précaire à grande échelle</i>	18
<i>Des agents systématiquement payés en retard</i>	19
<i>Il est matériellement impossible pour les universités de mensualiser les vacataires</i>	20
3. Une rémunération sous le SMIC si on la rapporte au temps de travail effectif	21
Conclusion	23

SYNTHÈSE

Le modèle d'enseignement supérieur français repose historiquement sur des enseignants-chercheurs titulaires qualifiés, chargés d'assurer aussi bien le progrès des savoirs que leur transmission aux étudiantes et aux étudiants. Leur recrutement s'effectue par concours organisés au niveau des universités parmi les détenteurs d'un doctorat qualifié par le Conseil national des universités (CNU). Ils et elles bénéficient d'un statut pérenne qui leur permet de se consacrer pleinement à leurs missions d'enseignement et de recherche. Lorsque des besoins ponctuels ou temporaires se font sentir, l'université a recours à des enseignants contractuels. Ces derniers complètent l'équipe des enseignants titulaires et permettent de répondre avec flexibilité aux évolutions des effectifs étudiants ou à l'émergence de nouveaux domaines d'enseignement.

Ce modèle ambitieux est aujourd'hui fragilisé. La démocratisation de l'université n'a pas été accompagnée par un financement de nouveaux postes de titulaires à la hauteur des besoins. Au contraire, en raison des contraintes budgétaires qui pèsent sur elles et de son sous-financement chronique, l'université est aujourd'hui dépendante du recrutement massif d'agents publics précaires, les vacataires. Initialement conçu pour faire intervenir, de manière ponctuelle, des professionnels du secteur économique à l'université, le statut de vacataire est aujourd'hui très largement utilisé pour dispenser les heures de cours que ne peuvent assurer les agents titulaires ou contractuels faute d'être en nombre suffisant. **Le recrutement d'enseignants vacataires s'est ainsi largement banalisé depuis la fin des années 2000 et la vacation est devenue le type d'emploi par défaut utilisé par les directions d'université.**

L'usage généralisé de la vacation pour pallier les besoins de l'enseignement supérieur place la puissance publique aux marges de la légalité. En effet, il entre en contradiction explicite avec les textes qui encadrent ce statut et une grande partie des vacataires de l'enseignement supérieur devraient en fait être considérés comme des agents contractuels. **Il place également les agents vacataires dans une situation de grande fragilité juridique puisqu'ils et elles ne relèvent ni du code du travail, ni du code de la fonction publique.** Une majorité des enseignants de fait de l'enseignement supérieur se trouve ainsi en dehors de la quasi-totalité des règles de droits qui encadrent le travail et protègent les travailleurs. **En outre, les vacataires sont parfois recrutés de manière illégale, lorsqu'ils ou elles n'exercent pas une autre activité professionnelle à titre principal** (ce qui est obligatoire dans ce statut). Une telle illégalité est également susceptible d'être constatée lorsque les universités demandent au vacataire de se déclarer auto-entrepreneurs pour contourner cette obligation.

La généralisation de ce statut s'explique par la gestion budgétaire à laquelle est soumis l'enseignement supérieur depuis 30 ans. D'abord, une heure de vacation revient à l'université environ cinq fois moins cher qu'une heure de cours assurée par un titulaire (50 € contre 300 € en moyenne). Les enseignants vacataires, qui représentent pourtant les deux tiers (64 %) des personnels enseignants, n'apparaissent ensuite pas dans les effectifs des universités. **Instituer la vacation comme forme standard d'emploi dans l'ESR**

permet dès lors de satisfaire artificiellement les objectifs de limitation des emplois publics en faisant disparaître des emplois du budget de l'État, quitte à rendre ces emplois plus précaires.

Les vacataires sont désormais majoritaires au sein des personnels enseignants de l'ESR. On estime leur nombre à 167 000 pour l'année scolaire 2021-2022, un chiffre en augmentation constante (+ 30 % en 7 ans). Hors ce statut, l'enseignement supérieur est assuré par 55 000 enseignants-chercheurs titulaires, 13 000 enseignants titulaires, et environ 20 000 enseignants contractuels. Les vacataires représentent donc plus de 60 % des effectifs d'enseignants de l'ESR. En 2020-2021, **on peut estimer la contribution des vacataires à l'enseignement supérieur à 5,6 millions d'heures équivalent-TD (25 % des heures de cours), soit l'équivalent du service d'enseignement de 15 000 enseignants ou de 29 000 enseignants-chercheur titulaires à temps complet.**

Le développement massif de la vacataire ne pose pas seulement la question du statut juridique précaire et parfois illégal d'une part importante des agents de l'ESR. **Les vacataires sont en partie des jeunes chercheurs en attente d'une titularisation et ils assurent le plus souvent une part significative de la formation en premier cycle.** Ainsi, la vacataire interroge la politique d'enseignement supérieur et de recherche, des formations en licence à l'entrée dans la carrière de chercheur : elle peut servir de sas entre la thèse et la titularisation comme maître de conférence ou chargé de recherche ; or le faible nombre - relativement au nombre de docteurs - de postes de titulaires et de contrats post-doctoraux stables tend à prolonger cette phase de transition parfois indéfiniment. En outre, **les vacataires sont ceux qui assument généralement les tâches les moins prestigieuses de l'université mais à qui, paradoxalement, on confie aussi la responsabilité d'enseigner les fondements d'un savoir universitaire en premier cycle,** en contradiction avec le modèle ambitieux fondé sur un enseignement majoritairement assuré par des enseignants-chercheurs. Il semble contradictoire avec l'objectif d'augmentation de la qualité des formations, tant il apparaît difficile d'attendre la même chose d'un agent titulaire et d'un vacataire qu'il soit un jeune chercheur précaire et contraint d'enseigner un grand nombre d'heures pour financer sa recherche, ou un intervenant extérieur recruté en dernière minute dont l'activité principale n'est ni l'enseignement ni la recherche.

La précarité du statut de vacataires et l'invisibilisation de leur situation a des conséquences importantes sur leurs conditions de travail. Ils et elles sont d'abord confrontés à un retard systématique, souvent de plusieurs mois, dans le paiement de leurs heures du fait de la complexité administrative qu'induit le paiement à la tâche, lié à leur statut, ici aussi aux marges de la légalité. **En outre, leur rémunération se situe en deçà du SMIC si on la rapporte au temps de travail effectif** : pour les TD, les vacataires sont payés 10,20€ brut de l'heure, là où le smic brut horaire s'élève aujourd'hui à 11,65 €. De plus, les vacataires n'ont accès à aucun des dispositifs chargés de protéger la rémunération des agents publics, tels que la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), de compenser les désavantages des contrats courts, tels que l'indemnité différentielle pour absence de congés payés, de faire valoir leurs droits à la protection sociale (sécurité sociale, chômage, retraite) ou de se défendre en cas de conflit avec leur

employeur. **Enfin, le recours massif aux vacances occasionne un surcoût de gestion et une désorganisation administrative et pédagogique qui nuit à la qualité du service public.**

I. Un modèle d'enseignement supérieur de pointe reposant sur des enseignants-chercheurs permanents

1. Enseigner dans le supérieur : deux statuts pour un métier

L'enseignement supérieur français est assuré par 55 000¹ enseignants-chercheurs titulaires. Ces fonctionnaires, régis par le décret du 6 juin 1984² composent les corps des maîtres de conférence et des professeurs des universités. Leur recrutement s'effectue par concours organisés au niveau des universités parmi les détenteurs d'un doctorat qualifié par le Conseil national des universités (CNU). Ils et elles bénéficient d'un statut pérenne qui leur permet de se consacrer pleinement à leurs missions d'enseignement et de recherche et à l'articulation de ces deux dimensions de leur métier. Ce statut prévoit en effet qu'ils se consacrent pour la moitié de leur temps de travail à l'enseignement et pour l'autre moitié à la recherche. Du point de vue des agents publics, ce modèle garantit le respect de leur indépendance académique et des libertés universitaires (article L952-2 du code de l'éducation) ; du point de vue des étudiants, il garantit ainsi la qualité des enseignements dispensés aux étudiants et leur lien fort avec les dernières avancées scientifiques.

Lorsque des besoins ponctuels ou temporaires se font sentir, l'université a recours à des enseignants contractuels. Ces derniers complètent l'équipe des enseignants titulaires et permettent de répondre avec flexibilité aux évolutions des effectifs étudiants ou à l'émergence de nouveaux domaines d'enseignement. Les enseignants contractuels sont recrutés sur la base de leur expertise et de leur expérience professionnelle. Ils bénéficient d'un contrat à durée déterminée qui leur offre une certaine sécurité d'emploi tout en préservant la souplesse nécessaire pour s'adapter aux besoins de l'université. Divers types de contrats régissent ainsi les contractuels de l'enseignement supérieur : les doctorants contractuels assurent une charge de cours pouvant aller jusqu'à 64 heures par an en parallèle de leur doctorat, les agents temporaires d'enseignement et de recherche assurent jusqu'à 192 heures équivalent TD³ de cours par an, ce sont en général de jeunes docteurs qui cherchent à être titularisés dans leur domaine d'expertise. Enfin, le statut d'enseignant associé permet de faire assurer un mi-temps ou un temps plein d'enseignement, soit 96 ou 192 heures équivalent TD par an, parallèlement à une activité professionnelle extérieure.

¹<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-12/note-de-la-dgrh-n8-octobre-2023-ann-e-2022-30393.pdf>

²<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000520453#:~:text=Les%20enseignants%2Dchercheurs%20titulaires%20sont,59%20et%2061%20ci%2Dapr%C3%A8s>

³ L'équivalence TD est une manière de comparer les heures de cours ne nécessitant pas le même temps de préparation. 1h Cours Magistral = 1.5 h Travaux Dirigés, 1h Travaux Pratiques = 2/3 h TD.

Comme le précise le *Guide méthodologique des agents contractuels de l'État*⁴ 2016, tous ces contractuels assurent un besoin temporaire ou à titre dérogatoire (par rapport à la norme que constitue le statut de fonctionnaire titulaire) un besoin permanent de la puissance publique. Ils sont juridiquement caractérisés par la continuité dans le temps de leur activité et leur lien de subordination avec leur administration. « En 2022, 20 000 enseignants contractuels sont en fonction dans les établissements publics de l'enseignement supérieur, soit 24 % de l'ensemble des personnels enseignants⁵ » pour 16 % des heures de cours assurées. Le recours aux enseignants contractuels permet ainsi de maintenir une qualité d'enseignement élevée tout en favorisant l'apport de compétences spécialisées et en disposant de la flexibilité nécessaire pour s'adapter aux évolutions du contexte académique.

2. La vacation : travail à la tâche *a priori* réservé à des situations particulières

La vacation, un statut théoriquement dédié à un engagement ponctuel de personnes ayant par ailleurs déjà un emploi

En complément de ces deux statuts censés représenter l'immense majorité des personnels enseignants de l'université, un troisième statut existe, celui de vacataire. Contrairement au contractuel, le vacataire ne remplit pas un besoin permanent de l'université mais est engagé ponctuellement pour remplir une tâche particulière. Comme l'explique la direction de l'information légale, « le vacataire est un agent recruté pour accomplir une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés et rémunéré à la vacation, c'est-à-dire à la tâche⁶ ». Cette tâche est en général une certaine durée d'enseignement. Il s'agit donc d'un type de contrat qui s'apparente à un « contrat zéro heure » : le vacataire est ponctuellement engagé pour effectuer un certain nombre d'heures de cours mais son contrat de travail ou sa lettre d'engagement ne stipule pas forcément une quotité de travail. Le statut de vacataire a été créé initialement pour rémunérer les professionnels qui intervenaient ponctuellement dans un cours à la demande du professeur responsable de l'enseignement. Le très faible nombre d'heures qu'ils sont censés assurer et le fait qu'ils exercent, en théorie, une activité professionnelle principale par ailleurs justifient qu'ils ne soient pas embauchés sous le statut de contractuel. En effet, le décret n°87-889 du 29 octobre 1987⁷ qui fixe les conditions de recrutement et d'emploi des vacataires prévoit que les chargés d'enseignement vacataires (CEV) doivent exercer « une activité salariée d'au moins neuf cents heures de travail par an » ou assurer la direction d'une entreprise.

En réalité, le statut de vacataire est aujourd'hui massivement utilisé pour assurer les heures de cours que ne peuvent assurer les agents titulaires ou contractuels faute d'être

⁴https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/ArchivePortailFP/www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-contractuels-nov-2016.pdf p.9-10

⁵<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-07/enseignants-contractuels-2022-note-dgrh-n-4-mai-2023-28628.pdf>

⁶ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31245>

⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333407>

en nombre suffisant. Loin de simplement intervenir ponctuellement dans les cours, les vacataires assurent la responsabilité d'un très grand nombre d'enseignements en contradiction avec le cadre légal de la vacataire. Dans les faits, un grand nombre de vacataires n'exercent pas d'activité principale par ailleurs⁸. D'abord parce que l'obligation d'exercer une activité ne s'applique pas à tous. En particulier, les doctorants n'y sont pas soumis puisqu'ils et elles sont recrutés sur le statut d'agent temporaire vacataire (ATV)⁹. Ce statut concerne 8 % des vacataires, soit 13 000 personnes. Il est particulièrement utilisé en Sciences Humaines et Sociales (SHS) où un grand nombre de thèses ne sont pas financées. Les vacances sont alors souvent la seule source de revenus des doctorants et des doctorantes. Ensuite l'obligation d'exercer une activité principale n'est pas toujours appliquée pour une autre raison : les universités ne le vérifient pas systématiquement parce qu'elles ont besoin de recruter un volume très important de vacataires pour « remplir » leurs maquettes de cours. Il arrive également que les universités demandent aux vacataires de se déclarer comme auto-entrepreneurs pour pouvoir les recruter dans les conditions prévues par les textes (s'agissant de l'exercice d'une autre activité).

Les vacataires ne relèvent ni du code du travail ni de celui de la fonction publique.

Puisque l'exercice de la vacataire ne se fait pas toujours dans le respect de son cadre réglementaire, la précarité juridique de ce type de contrat fragilise la situation de celles et ceux pour qui les vacances sont nécessaires pour préparer leur carrière dans la recherche ou pour assurer leur niveau de vie. Comme on l'a souligné plus haut, la vacataire est un régime juridique spécifique autorisé pour les institutions publiques parmi lesquelles les universités. L'enseignant vacataire n'est ni un fonctionnaire, ni un agent public contractuel de l'établissement. Il est plutôt considéré comme un travailleur indépendant, sans lien de subordination ni relation salariale au sens strict avec l'établissement. Il ne relève donc ni du droit de la fonction publique ni du code du travail (« les dispositions du code du travail relatives au contrat de travail ne sont pas applicables au recrutement d'un agent public comme vacataire », CAA de Bordeaux, 30 avril 2003, n°99BX01518¹⁰.) Comme le précise le *Guide des droits des vacataires*¹¹ élaboré par la Confédération des jeunes chercheurs¹² : « Ils et elles ne relèvent donc ni des protections du code du travail concernant les salariés de droit privé, ni du statut des fonctionnaires de l'État, ni du décret n°86-83 du 17 Janvier 1986¹³ encadrant le droit commun des agents contractuels de l'État ». De ce fait, les vacataires évoluent dans un cadre juridique *ad hoc* qui nuit à la fois à leurs conditions de travail, à leur protection

⁸ Compte tenu du faible nombre d'informations statistiques sur les vacataires mises à disposition par le ministère, il n'est pas possible de mesurer précisément le nombre de vacataires exerçant pas d'autre activité mais il est estimé à plusieurs dizaines de milliers.

⁹ L'obligation d'activité ne s'applique pas non plus aux personnes ayant occupé un emploi dans les 12 derniers mois.

¹⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007502129/>. C'est d'ailleurs cette forme d'extra-territorialité juridique qui explique que les contrats de vacataire ne sont pas systématiquement requalifiés en CDI comme ce serait le cas pour un travailleur du privé soumis aux mêmes conditions d'emploi.

¹¹ https://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/Guide_droits_enseignant.es_vacataire.pdf

¹² La Confédération des Jeunes Chercheurs a fourni un travail précieux et même indispensable de veille et d'analyse sur le statut de vacataires.

¹³ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000699956>

sociale et à leur prise en compte dans les politiques du ministère. Les vacataires sont ainsi très largement invisibles des documents administratifs du ministère. Ils n'apparaissent jamais dans les statistiques du personnels de l'ESR¹⁴, leur nombre ne fait pas l'objet d'une recension systématique du ministère avant 2014 (les données sont très lacunaires avant 2006) et il a fallu attendre 2022 pour avoir une estimation officielle régulière du nombre d'heures qu'ils effectuent.

La forme spécifique de leur relation d'emploi entraîne une série de conséquences juridiques et sociales. Les agents vacataires sont surtout caractérisés par ce qu'ils ne sont pas et par les droits auxquels ils ne sont pas éligibles. Ainsi, ils ne bénéficient pas des avantages accordés aux agents publics :

- Le vacataire ne perçoit pas de traitement indiciaire (ni d'indemnité de résidence, ni de supplément familial de traitement - SFT). Il n'est pas éligible à la GIPA censée éviter le décrochage de la rémunération des agents publics par rapport au SMIC indexé sur l'inflation. Ainsi, la rémunération de l'heure est passée de 7 fois le SMIC horaire en 1989, à deux fois moins en 2024¹⁵.
- Le vacataire ne bénéficie en conséquence pas des dispositions applicables aux agents contractuels de la fonction publique (congrés, formation, indemnité de fin de contrat, etc.). N'ayant pas le droit aux congés payés, le vacataire n'est pas éligible à l'indemnité différentielle. Il ne bénéficie pas du régime supplémentaire de protection sociale prévu par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 pour les agents contractuels de l'État comme le maintien de rémunération en cas d'arrêt maladie.
- Ils peuvent être embauchés sans contrat de travail.
- Le flou juridique qui les entoure complique leur accès à la protection sociale. De nombreux établissements soutiennent que les vacataires ne peuvent être affiliés à la sécurité sociale en raison de leur faible nombre d'heures travaillées (alors que les conditions minimales de travail ont été supprimées en 2016). Il est également difficile pour la plupart des universités de délivrer aux vacataires des "attestations employeurs" ouvrant droit aux allocations chômage. Enfin, étant rémunérés à la tâche, mais pour une seule des tâches d'enseignement, il est presque impossible pour les vacataires de faire valoir leur temps de travail effectif qui comprend le cours mais aussi sa préparation et la correction des copies.

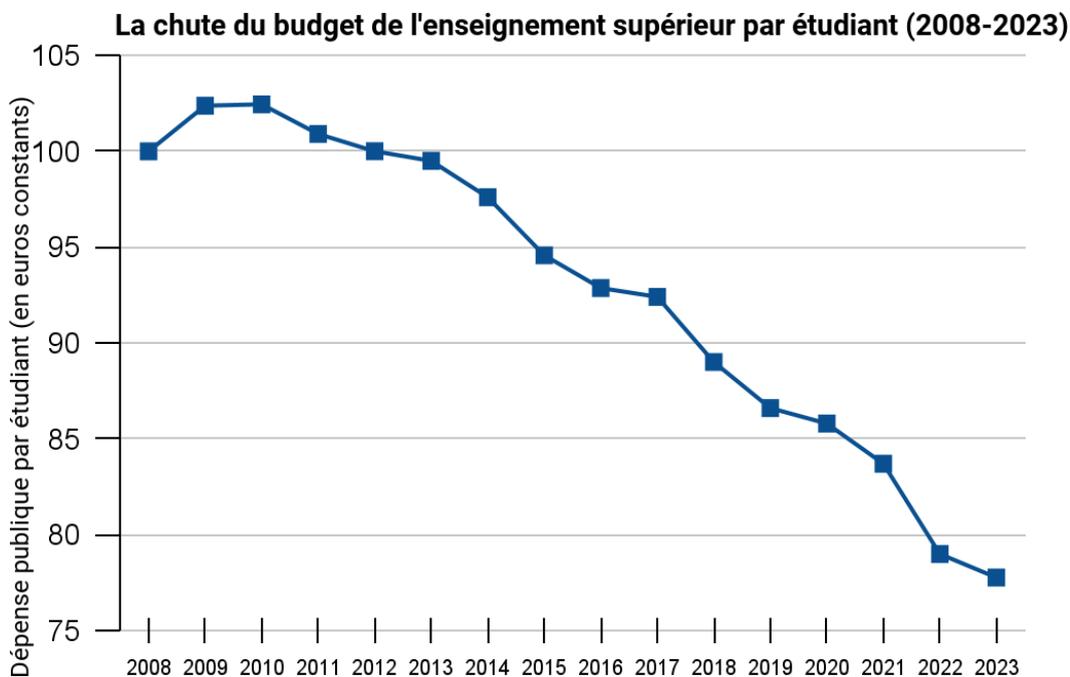
¹⁴ Voir par exemple cette [illustration](#) du bilan social du ministère d'où les vacataires sont absents alors qu'ils écrasent toutes les autres catégories d'emploi.

¹⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000315917>

II. Un recours croissant aux vacataires dans l'enseignement supérieur, détourné de sa vocation initiale

1. Un écart grandissant entre besoins et financement de l'enseignement supérieur public

Si, comme nous le verrons, les vacataires sont progressivement devenus indispensables au sein de l'enseignement supérieur français, c'est d'abord que les universités publiques sont prises dans un effet de ciseau entre moyens et besoins. La loi LRU (Loi relative aux libertés et responsabilités des universités), de 2007 a donné à chaque établissement la responsabilité de son budget et de sa stratégie de recrutement dans un contexte de sous-financement global.



Lecture : le budget de l'enseignement supérieur par étudiant (une fois l'inflation prise en compte) a baissé de près de 22% entre 2012 et 2023 en France. Entre 2017 et 2023, la baisse est de près de 15%

Source : Données compilées par T. Piketty et L. Chancel, voir www.lucaschancel.com/etudiants (série mise à jour en mars 2023)

La pression budgétaire accrue a ainsi conduit les universités à adopter des politiques visant avant tout à contenir les coûts. Cela se traduit par des restrictions sur les embauches de personnel permanent et une utilisation plus répandue de contrats précaires. Dans le même temps, depuis 2007, le nombre d'étudiants a augmenté plus vite que le budget de l'enseignement supérieur (voir graphique). L'économiste Lucas Chancel relève ainsi que « le budget de l'enseignement supérieur par étudiant (une fois l'inflation

prise en compte) a baissé de près de 22 % entre 2012 et 2023 en France¹⁶ ». Les universités se retrouvent donc en première ligne pour gérer une situation financière de plus en plus tendue ce qui les incite à recourir aux formes d'emploi les moins coûteuses.

Si le recours aux vacataires s'explique principalement par leur coût inférieur lié à la faiblesse de leur rémunération et de leur protection sociale, un autre effet joue un rôle important. La vacation présente l'avantage d'être considérée comme une prestation de service plutôt que comme un emploi public. Les enseignants et enseignantes vacataires, malgré leur nombre dominant parmi le personnel, ne sont pas inclus dans les effectifs officiels des universités. De même, dans le calcul du budget de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), le ministère du budget les exclut de la catégorie des emplois, les considérant comme ne « consommant pas d'emplois¹⁷ ». C'est ainsi qu'entre 1992 et 2021, le nombre d'étudiants a cru de 73 % tandis que le nombre d'emplois enseignants n'a augmenté que de 51 %¹⁸. Encourager le recours à la vacation est donc également une façon de satisfaire artificiellement les objectifs de limitation des emplois publics en faisant disparaître des postes du budget de l'État en les remplaçant par ce qui apparaît comme des prestations de service. Le nombre d'emplois dans l'enseignement supérieur présenté au vote des parlementaires chaque année est ainsi faussé, puisque les 29 000 emplois d'enseignants-chercheurs occupés par des vacataires sont omis²⁰. Revenir sur l'usage généralisé de la vacation supposerait, à rebours du discours actuel sur la nécessité absolue de diminuer les dépenses publiques, de rattraper plusieurs décennies de sous-financement en créant un grand nombre d'emplois publics titulaires ou contractuels.

C'est dans ce contexte d'impératif budgétaire strict que s'est développé le recours massif à la vacation. Ici comme ailleurs, la divergence entre le besoin de service public et les moyens mis à sa disposition ne se traduit pas par un simple retrait de la puissance publique (à l'oeuvre par ailleurs, cf. notamment l'essor du privé dans l'enseignement supérieur¹⁹) mais par le recours à des formes précaires d'emploi public et, plus globalement, à la dégradation de la qualité du service public. Les vacataires de l'ESR incarnent une logique valable pour d'autres services publics, comme l'a montré le collectif Nos services publics dans son *Rapport annuel sur l'état des services publics*, paru en janvier 2024 aux Editions Les Equateurs. Le cas des vacataires de l'université est particulièrement marquant en raison de l'ampleur du phénomène. Ces derniers sont indispensables au fonctionnement des universités, devenues dépendantes d'un statut intrinsèquement aux limites de la légalité.

¹⁶Voir <https://lucaschancel.com/etudiants/>

¹⁷ Guide de décompte des emplois des opérateurs de l'État, p.18 .

<https://www.budget.gouv.fr/documentation/operateurs-et-organismes-publics/operateurs>

¹⁸ État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°4 et 16

¹⁹« Un étudiant sur quatre est inscrit dans un établissement privé. Au cours de la décennie 2010-2020, les effectifs post-bac ont globalement augmenté de 600 000 étudiants et le secteur privé en a absorbé presque la moitié. La part du secteur privé est donc passée en dix ans, de 19,1 % à 24,8 % des effectifs globaux ». Laurent Batsch « L'enseignement supérieur privé en France » (Rapport de la Fondation pour l'innovation politique, juin 2023)

²⁰Sur ce point voir l'article de Quentin Rodriguez : <https://academia.hypotheses.org/49949>

1. Une très forte augmentation du nombre de vacataires à l'université, aujourd'hui devenus indispensables

Depuis les années 1990, l'enseignement supérieur français s'appuie de manière croissante sur des agents non-titulaires pour assurer ses missions dans un contexte d'augmentation du nombre d'étudiants non compensée par l'ouverture de postes d'enseignants-chercheurs et chercheuses titulaires. Cette compensation s'est faite par le recours à différents statuts. D'abord les professeurs du secondaire détachés (en particulier au début de la démocratisation de l'université dans les années 1980) puis les contractuels (dont le nombre explose à partir de 1995)²⁰ et enfin les vacataires dont l'augmentation est particulièrement marquée depuis la fin des années 2000.

Le recours à cette forme dégradée d'emploi est désormais banalisé. Lorsqu'un établissement ne peut pas ou ne veut pas recruter un enseignant ou une enseignante contractuel pour assurer ces besoins, il se tourne vers le statut de vacataire qui a l'intérêt d'être plus souple et moins coûteux. Tandis qu'une heure de cours d'enseignant-chercheur titulaire coûte environ 300€ à l'établissement²¹, l'heure de vacation lui revient un peu moins de 50€. De fait, le nombre de vacataires est passé de 130 000 en 2013-2014 à 167 000 en 2021-2022²². Il s'agit d'une augmentation de 30 % en 7 ans²³. En 2007, les vacataires assuraient 2,9 millions d'heures, le nombre est monté à 5,6 millions d'heures équivalent TD en 2022 soit un quasi doublement en 15 ans. Dans le même temps, entre 2010 et 2022, le nombre d'étudiants à l'université est passé de 1 420 600 à 1 597 700 soit une augmentation de seulement 12 %. Le recrutement de vacataires, initialement réservé à des cas particuliers, s'est donc largement banalisé depuis la fin des années 2000²⁴. La vacation est devenue normale dans les stratégies d'emploi des directions d'université au point que les vacataires sont désormais majoritaires au sein des personnels enseignants de l'ESR.

²⁰https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR16_ES_04/les_personnels_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_sous_tutelle_du_mesr/#/ILL_EESR16_ES_04_04a

²¹https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR15_ES_06/les_salaires_des_personnels_des_universites_et_des_epst/#:~:text=Rapport%C3%A9s%20au%20salaire%2C%20les%20taux,%C3%A9cart%20de%20180%20%E2%82%AC%20mensuels. Le salaire moyen d'un enseignant-chercheur est de 4840€ pour un service de 192h équivalent TD.

²²Compte tenu de la faible durée de leur contrat, il est difficile d'obtenir le chiffre exact du nombre de vacataires, on peut néanmoins procéder à une estimation solide. Au cours de l'année universitaire 2021-2022, la DGRH du ministère recensait 152 000 enseignants et enseignantes vacataires au sein des 84 % des établissements ayant répondu à son enquête. Ces établissements représentant 91 % du total des effectifs d'enseignants titulaires du supérieur, on peut, par une extrapolation linéaire sur les données manquantes, estimer à 167 000 le nombre total d'enseignants vacataires en 2021-2022

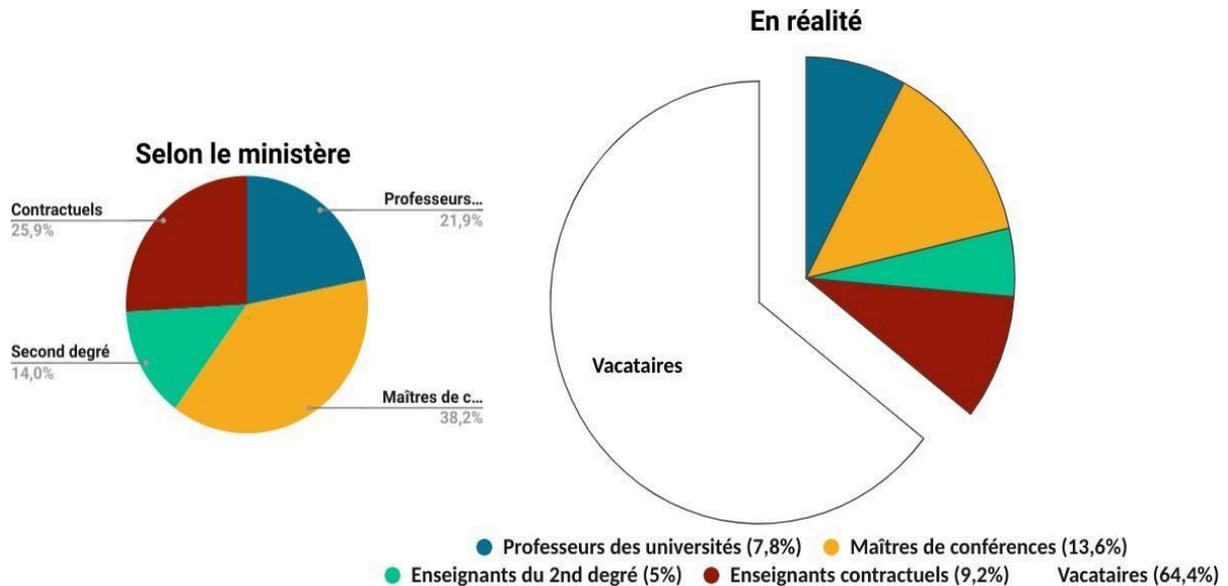
²³<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-06/enseignants-contractuels-2020-2021-tableaux-18940.xlsx>

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-07/enseignants-contractuels-2022-note-dgrh-n-4-mai-2023-28628.pdf>

²⁴Les vacataires ne font leur apparition dans les statistiques du MESR qu'en 2014-2015. Ils étaient alors 135 000 contre 167 000 en 2022. Avant cela il est particulièrement difficile d'obtenir une estimation fiable, les études de la Depp ne prenant en compte que les agents rémunérés par le ministère et non sur les fonds des établissements. On trouve néanmoins une estimation du nombre d'heures de vacation pour l'année 2007 :

« En 2007, [...] ont été rémunérées sur le budget des établissements, 2,9 millions d'heures pour des vacataires extérieurs » [Rapport Schwarz, juin 2008](#) p.86.

Répartition et volume du personnel enseignant de l'enseignement supérieur en 2021



Lecture : Les vacataires, qui n'apparaissent pas dans le bilan social du ministère, représentent 64,4% des personnels enseignants de l'ESR

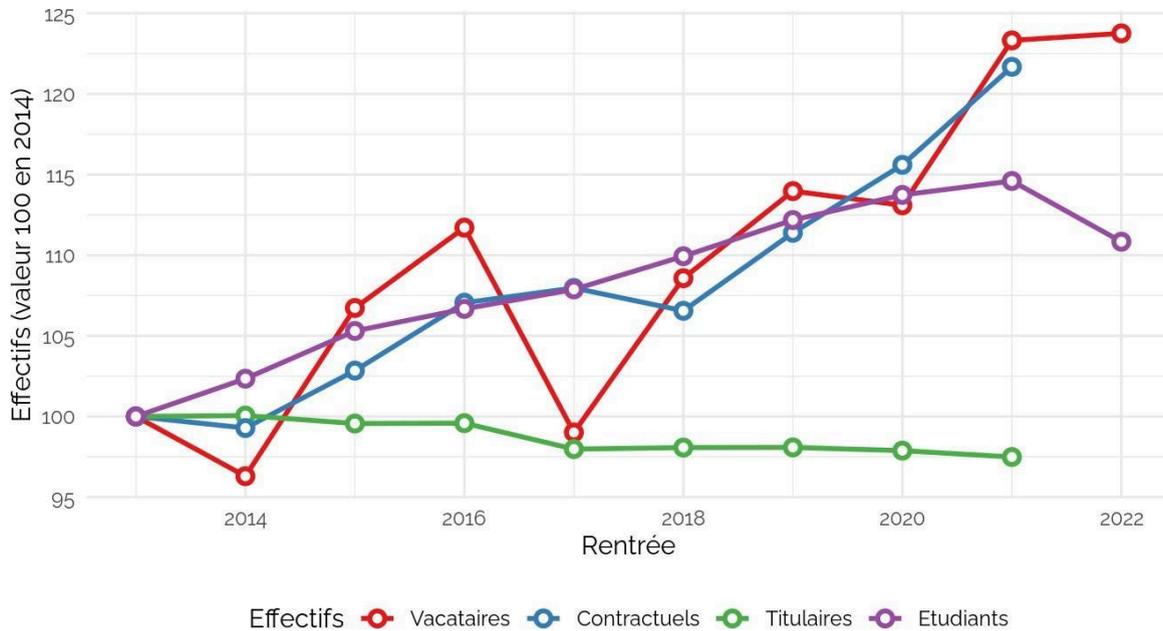
Sources : Bilan social de l'ESR 2021. DGRH 2022

Ce nombre de 167 000 vacataires est très important au regard des effectifs totaux de l'ESR. En effet, en plus des 55 000 enseignants-chercheurs titulaires, l'ESR compte 13 000 enseignants du second degré titulaires, et environ 20 000 enseignants contractuels, auxquels il faut donc ajouter 167 000 enseignants vacataires. Les vacataires représentent donc plus de 60 % des enseignants de l'ESR sans pourtant apparaître dans les comptes sociaux du ministère et dans la quasi-totalité de ses études statistiques. L'inflation du nombre de vacataires a pris le relais de celle des professeurs du secondaire détachés dans le supérieur, qui avait explosé à l'occasion de la démocratisation de l'enseignement supérieur dans les années 80²⁵. La forte augmentation du personnel vacataire enseignant dans l'ESR a ainsi accompagné la croissance démographique estudiantine et la baisse du taux d'encadrement par des titulaires depuis 2013. En effet le nombre de titulaires a stagné notamment du fait de la diminution du nombre de postes ouverts au concours de

²⁵ Le Saout Rémy, Loirand Gildas, « Les chargés d'enseignement vacataires : les paradoxes d'un statut pervers », Genèses, 2020/1 (n° 118), p. 127-137. Republication d'un article initialement publié en 1998. Cette situation était donc bien identifiée dès 1998 signe de l'ancienneté du problème qui n'a fait que s'aggraver depuis.

maître de conférence (MCF)²⁶ quand le nombre d'étudiant et d'étudiantes a fortement augmenté²⁷.

Evolution du personnel enseignant de l'enseignement supérieur en fonction du statut



Lecture : Le nombre de vacataires a crû de 25% entre 2013 et 2022 quand le nombre d'étudiants n'a crû que de 10% et le nombre de titulaires a diminué.

Source : Enquêtes annuelles de la DGRH du MESRI. Visualisation : Julien Gossa

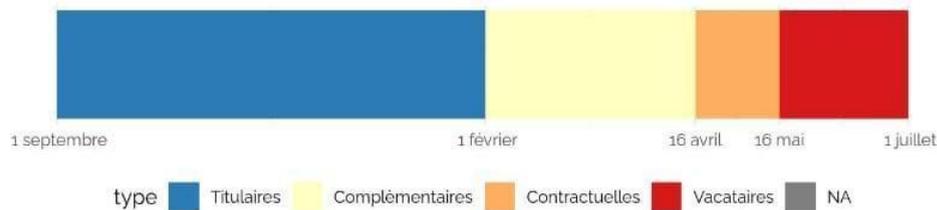
Le nombre d'heures de cours assuré par un enseignant ou une enseignante vacataire est extrêmement variable - entre quelques heures par an et un temps plein. Pour estimer leur importance dans l'enseignement supérieur, il est préférable de se rapporter moins à leur nombre qu'au nombre d'heures de cours qu'ils assurent. En 2020-2021, on peut l'estimer à 5,6 millions d'heures équivalent-TD, soit l'équivalent du service d'enseignement de 29 000 enseignants-chercheur titulaires à temps complet. Ce nombre est à comparer aux 55 000 enseignants-chercheur titulaires actuellement en fonction. Pour se passer des vacataires, les universités devraient donc augmenter de 60 % leurs effectifs enseignants. En comptant, les seules heures de cours statutaires des titulaires, les cours ne pourraient plus être assurés à partir de la fin du mois de janvier. Compte-tenu de la proportion croissante des vacataires parmi le personnel enseignant de l'université, tout porte à croire que ce "[jour du dépassement universitaire](#)" arrive chaque année de plus en plus tôt.

²⁶ « L'érosion du nombre de postes aux concours d'enseignant-e-chercheur-e se poursuit »

<https://academia.hypotheses.org/31908>

²⁷<https://www.aefinfo.fr/depeche/664481-titulaires-contractuels-et-vacataires-quelle-evolution-des-effectifs-enseignants-dans-les-universites-de-2012-a-2019>

Le jour du dépassement universitaire



Lecture : Les effectifs actuels d'enseignants-chercheurs titulaires ne permettent pas même d'assurer la moitié des cours d'une année universitaire dans leur service normal.

Source : Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2021 (les heures ne sont pas converties en eq-TD). Visualisation : Julien Gossa.

2. Un statut détourné de sa vocation initiale

L'usage généralisé de la vacataire pour pallier les besoins de l'enseignement supérieur résulte donc d'un détournement de ce statut et place la puissance publique aux marges de la légalité. La fiche « Qu'est un vacataire ? » réalisée par la direction de l'information légale précise qu' « À la différence de l'agent contractuel, le vacataire *n'est pas recruté pour assurer un besoin permanent de l'administration [...].* Le renouvellement successif et ininterrompu de CDD traduit un besoin permanent de l'administration. Dans ce cas, l'agent n'est pas vacataire même si l'administration le désigne ainsi ». Le Guide méthodologique des agents contractuels de l'État 2016²⁸, précise « *Il convient en outre de préciser la différence entre un agent contractuel et un vacataire. [...] dès lors que leur activité présente une certaine continuité dans le temps et qu'il existe, dans l'exercice de cette activité, un lien de subordination à l'autorité administrative, ces agents sont des agents publics contractuels à part entière. [...] A contrario, un vacataire, même si aucun texte ne le définit, est une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser une tâche précise, ponctuelle, limitée à l'exécution d'actes déterminés et non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, etc.). Cette catégorie regroupe donc un nombre restreint d'agents dont les fonctions sont assimilables à une prestation de service ponctuelle ou à l'accomplissement d'une tâche très précise.* ».

Une grande partie des vacataires de l'ESR devraient donc en théorie être considérés comme des agents contractuels alors que certains établissements les maintiennent dans

²⁸https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/ArchivePortailFP/www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-contractuels-nov-2016.pdf. p.9-10.

ce statut parfois pendant plusieurs décennies (Cf. notamment Sorbonne- Université²⁹ pendant 24 ans, université de Pau³⁰ pendant 25 ans, INP³¹ et INSA³² de Toulouse pendant 11 ans...). La puissance publique elle-même reconnaît cette contradiction. Ainsi, le Guide des bonnes pratiques sur le recours aux agents contractuels, 2013³³ explique que « *La quasi-totalité des agents dits "vacataires" en fonctions dans les diverses administrations de l'Etat sont, comme le confirme la jurisprudence, des agents publics contractuels [...]. De fait, les "vrais vacataires" ne peuvent être que très peu nombreux, et pour cause, puisque leur intervention s'apparente à une prestation de service.* ». Le recours massif à la vacation entre donc en contradiction explicite avec les textes administratifs qui encadrent ce statut. En réalité, toute personne assurant un service d'enseignement pour une durée annuelle ou même semestrielle pourrait (et même devrait selon les textes administratifs) être recrutée sous un statut de contractuel, la vacation ne se justifiant que dans des cas extrêmement marginaux.

III. Le service public hors-la-loi : une ubérisation du service public qui désorganise l'université ?

1. Des conséquences délétères sur les formations de premier cycle et l'entrée de la carrière de chercheur

Le recours massif à la vacation ne pose pas seulement la question du statut juridique précaire et parfois illégal d'une part importante des agents de l'ESR. Les vacataires sont en grande partie de jeunes chercheurs en attente d'une titularisation et ils assurent le plus souvent une part importante de la formation en premier cycle. Ainsi, le recours massif aux vacances interroge toute la politique d'enseignement supérieur et de recherche, des formations en licence à l'entrée dans la carrière de chercheur.

Les postes de vacataires sont souvent occupés par de jeunes chercheurs³⁴, en particulier en sciences humaines et sociales (SHS). De fait, compte tenu du faible niveau de rémunération, l'exercice de la vacation est recherché principalement en ce qu'il est nécessaire pour appuyer un dossier de candidature à un poste de chercheur titulaire. Dans certaines disciplines, la vacation sert souvent de sas entre la thèse et la titularisation comme maître de conférence ou chargé de recherche. Le faible nombre - relativement au nombre de docteurs - de postes de titulaires et de contrats post-doctoraux stables (ATER, bourse post-doctorale) tend à prolonger cette phase de transition parfois indéfiniment. Ainsi, l'intégration de nombreux doctorants et docteurs

²⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000038158797/>

³⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000037395297/>

³¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000042043292/>

³² <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000042043285/>

³³ https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/Guide_DGRH_contractuels_fevrier_2013.pdf. p.76-77.

³⁴ On compte environ 12 000 doctorants vacataires, soit 8 % environ des vacataires. Il est impossible d'estimer avec fiabilité le nombre de jeunes docteurs vacataires avec les données publiques du ministère mais les postes de vacataires sont pour une large part occupés par des personnes souhaitant poursuivre une carrière dans la recherche.

dans le corps enseignant tend de plus en plus à se réaliser par des voies précaires, voire aux marges de la légalité (lorsque les chargés d'enseignement vacataires n'exercent pas d'autre activité).

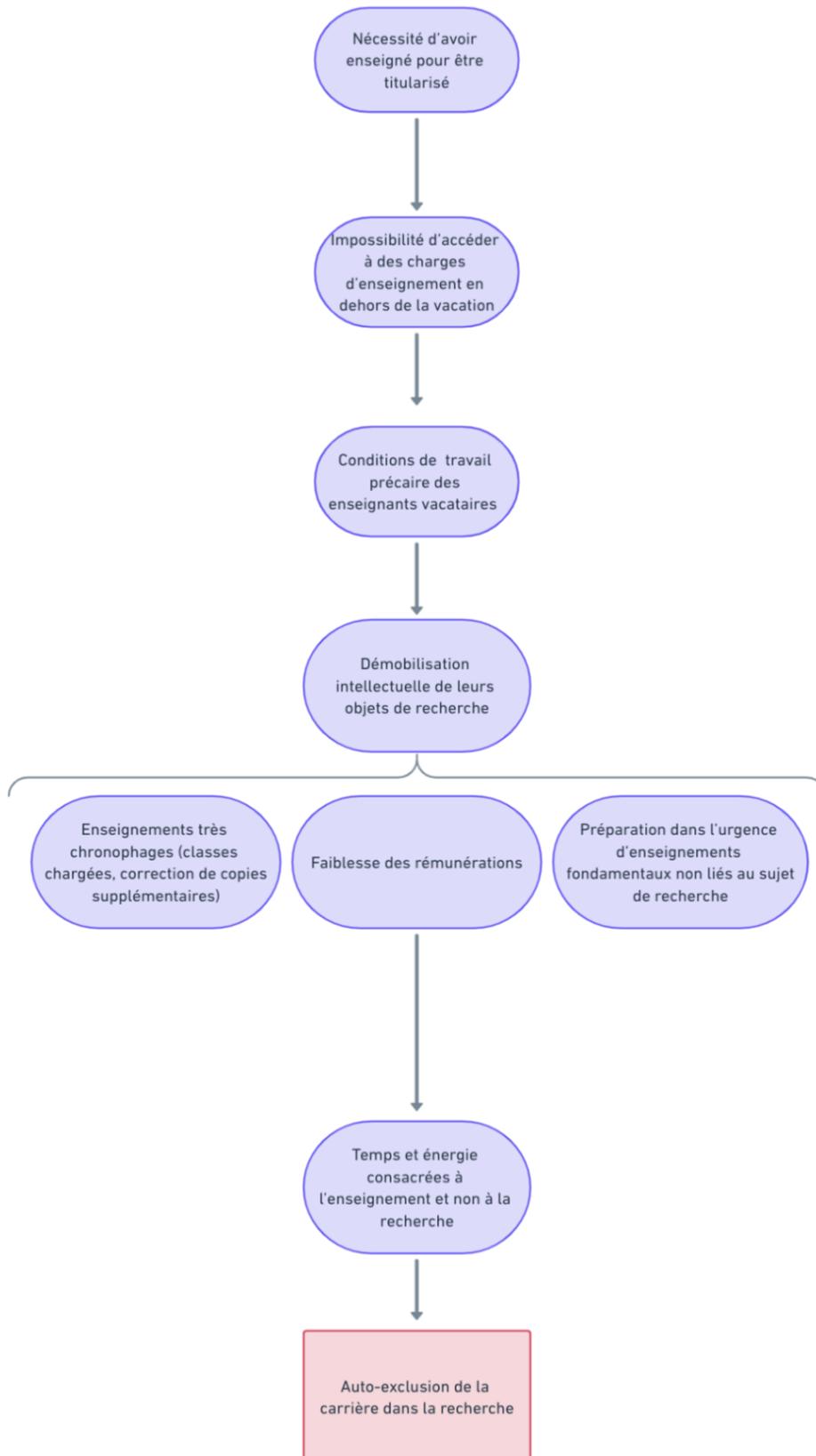
En outre, dans la majorité des cas, les chargés de cours et de TD assurent les enseignements de première année, délaissés par les titulaires. La politique de recrutement des vacataires a ainsi une incidence directe sur la qualité des formations de licence dont il est devenu habituel de critiquer le fort taux d'échec. En particulier, le recours massif à la vacataire distend le lien entre enseignement et recherche, qui est au cœur des missions de l'université, avec comme conséquence une offre de formation, principalement en premier cycle, dégradée car déconnectée de l'apport de la recherche. « *Situation originale que celle où l'on demande à un personnel débutant, disposant de peu de temps nécessaire pour préparer ses cours, de dispenser des enseignements fondamentaux. [...] Sortes de « novices », au sens maritime du terme* », les vacataires, contre une faible rémunération, sont ceux qui assument généralement la charge des cours les plus ingrats ou les moins prestigieux de l'Université « *mais à qui, paradoxalement, on confie aussi la responsabilité d'enseigner les fondements d'un savoir universitaire*³⁵ ». De plus, les universités qui payent les vacataires avec beaucoup de retard une année peinent souvent à recruter l'année suivante, entraînant des heures de TD non assurées et une absence de possibilité de capitaliser sur des connaissances consolidées par l'enseignant ou l'enseignante d'une année sur l'autre.

Ainsi, pour espérer être recrutés comme maîtres de conférence, les jeunes chercheurs sont conduits à tenter de cumuler une activité de recherche soutenue qui leur permet de publier dans des revues scientifiques et une charge d'enseignement mal rémunérée, sans sécurité d'emploi et en général éloignée de leurs objets de recherche. Ces deux injonctions contradictoires nourrissent un cercle vicieux : la vacataire n'aide pas tant le travail de recherche qu'elle hypothèque la démarche scientifique en multipliant les obstacles économiques et administratifs à sa réalisation. Enfin, il faut noter que le recours à la vacataire ne pose pas les mêmes difficultés dans toutes les filières. Tandis que dans certaines filières, la faible rémunération des vacances et le manque de financements doctoraux et postdoctoraux entraîne une précarité financière pour un grand nombre d'enseignants du premier cycle ; dans d'autres filières, le faible taux horaire de la vacataire ne suffit pas à attirer des professionnels ce qui complique l'organisation des formations.

De manière générale, le recours massif aux vacances dans l'enseignement à l'université fragilise le modèle ambitieux fondé sur un enseignement majoritairement assuré par des enseignants-chercheurs. Il semble contradictoire avec l'objectif d'augmentation de la qualité des formations dans la mesure où l'on ne peut pas attendre la même chose d'un agent titulaire et d'un vacataire qu'il soit un jeune chercheur précaire et contraint d'enseigner un grand nombre d'heures pour financer sa recherche ou un intervenant extérieur recruté en dernière minute dont l'activité principale n'est ni l'enseignement ni la recherche .

³⁵ Le Saout Rémy, Loirand Gildas, « Les chargés d'enseignement vacataires : les paradoxes d'un statut perverti », Genèses, 2020/1 (n° 118), p. 127-137.

La vacation hypothèque le travail des jeunes chercheurs



2. Le développement d'un statut précaire

Puisque la seule caractérisation positive des agents vacataires est d'être « engagés pour effectuer une tâche déterminée », ce statut est matérialisé par la forme spécifique du travail demandée - tâche ponctuelle en théorie, travail continûment précaire en pratique. Après avoir été très répandue au XIXe siècle, la rémunération à la tâche a fortement décliné au XXe siècle avec l'instauration de la norme salariale. La succession des crises économiques à partir des années 80 a occasionné une montée du chômage et une flexibilisation progressive du marché du travail qui a conduit à un retour de la rémunération à la tâche³⁶. Cette précarité accrue des travailleurs s'est longtemps cantonnée aux franges les moins qualifiées. Les vacataires - dont le nombre augmente fortement une première fois dans les années 90 - sont ainsi symptomatiques d'une diffusion de formes dégradées d'emploi aux agents publics qualifiés voire très qualifiés. Alors que le secteur public incarnait en général la stabilité de l'emploi, la perte d'hégémonie de « l'emploi classique » et le gonflement des formes atypiques d'emploi lui porte atteinte depuis 30 ans³⁷.

*La notion de précarité : Dans leurs ouvrages classiques, *Le salariat de la précarité* et *La métamorphose de la question sociale, chroniques du salariat*, devenus des classiques de la sociologie du travail contemporaine, Serge Paugam et Robert Castel décrivent le développement d'une nouvelle forme de salariat structurellement précaire³⁸. « Aujourd'hui la précarité s'installe en même temps qu'elle se développe. Elle devient ainsi une condition en quelque sorte « normale » de l'organisation du travail avec ses caractéristiques propres, et son propre régime d'existence. De même que l'on parle de condition salariale (caractérisée par le statut de l'emploi de la société salariale), il faudrait parler de condition précaire entendue comme un registre propre d'existence du salariat. Une précarité permanente qui n'aurait plus rien d'exceptionnel ou de provisoire. On pourrait appeler « le précariat » cette condition sous laquelle la précarité devient un registre propre de l'organisation du travail³⁹ ».*

³⁶M. Pialoux *Jeunesse sans avenir et travail intérimaire*, Actes de la Recherche en sciences sociales, 1975.

³⁷R. Castel, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précariat », Serge Paugam éd., *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*. Presses Universitaires de France, 2007, pp. 415-433.

³⁸ « Toute une population, de jeunes surtout, apparaît relativement employable pour des tâches de courte durée, quelques mois ou quelques semaines, et plus facilement encore licenciable. L'expression d'« intérimaire permanent » n'est pas un mauvais jeu de mots. Il existe une mobilité faite d'alternances d'activité et d'inactivité, de débrouilles provisoires marquées par l'incertitude du lendemain. C'est une des réponses sociales apportées à l'exigence de flexibilité. Elle est coûteuse pour les intéressés ». R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995. voir aussi S. Paugam, *Le salariat de la précarité*, Paris, PUF, 2007

³⁹R. Castel, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? L'institutionnalisation du précariat », Serge Paugam éd., *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*. Presses Universitaires de France, 2007, pp. 415-433.

Un statut précaire à grande échelle

L'ubérisation à grande échelle des agents publics de l'enseignement supérieur place ainsi l'État dans une situation inconfortable. D'une part, il ne peut pas se passer des vacataires et ne montre pas de volonté de réformer significativement leur statut. D'autre part, il ne peut pas reconnaître qu'il se place dans l'illégalité en faisant assurer 25 % des heures de cours de l'ESR par des agents précarisés. Sylvie Retailleau considérait ainsi en juin 2023 que les situations où les vacations constituent la seule source de rémunération « *ne devrait pas exister*⁴⁰ » alors que dans le même temps certaines universités recrutent sur des volumes d'enseignement manifestement incompatibles avec l'exercice d'une « activité professionnelle principale » à côté. En juin 2023, devant la commission des Affaires culturelles de l'Assemblée, elle maintenait que « *les vacations sont destinées à apporter des compléments de formation qui viennent [...] de professionnels* ». Le gouvernement semble donc nier qu'il existe un fossé entre le statut théorique des vacataires et leurs conditions réelles d'embauche et de travail.

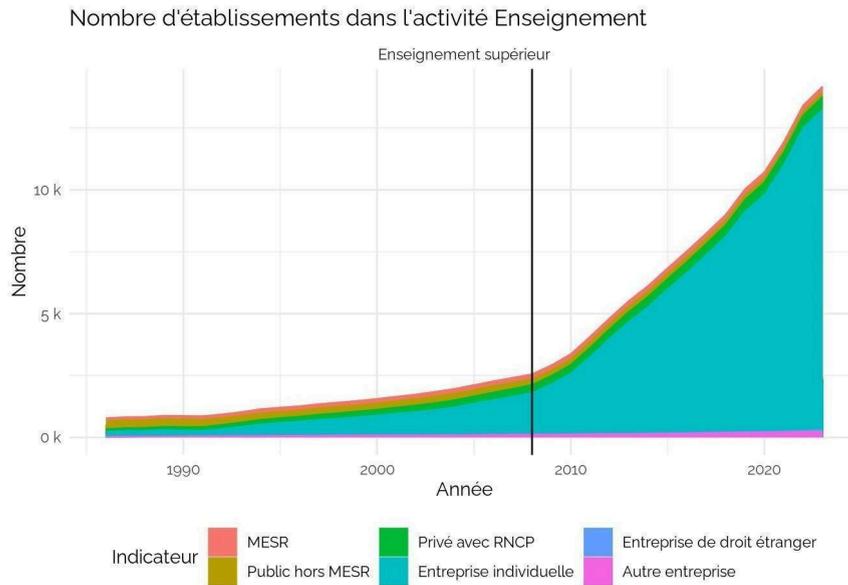
En réalité, l'exercice de la vacation est largement réalisé en contradiction avec l'idée initiale d'une activité accessoire qui viendrait en complément d'une activité principale. Ce contournement passe notamment par le développement des vacataires ayant le statut d'auto-entrepreneur. On relève depuis 2007 -2008 - dates de création du statut d'auto-entrepreneur d'une part et d'adoption de la Loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) d'autre part - une très forte hausse du nombre d'entreprises individuelles (0 ou 1 salarié) dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche. Leur nombre a été multiplié par plus de 6 en 15 ans⁴¹ et elles représentent plus de 70 % des entreprises dans l'enseignement supérieur contre 45 % en moyenne⁴². Ces chiffres pourraient être expliqués, au moins en partie, par le recours croissant à des vacataires se déclarant auto-entrepreneurs pour satisfaire artificiellement à l'obligation d'exercer une activité principale. Ainsi la précarisation des agents de l'enseignement supérieur, c'est-à-dire l'inflation de la part des contrats courts et peu protecteurs, se fait de manière croissante sous la forme de ce que l'on peut appeler une ubérisation, c'est-à-dire le recours à des auto-entrepreneurs pour effectuer des tâches qui devraient relever du salariat.

⁴⁰https://www.liberation.fr/societe/education/universite-malgre-la-retention-des-notes-les-enseignants-precaires-peinent-a-etre-entendus-20230619_NKBXJOKMYNFINJTH44KE6LRLAM/

⁴¹<https://blog.educpros.fr/julien-gossa/2024/03/09/mesurer-limmesure-le-developpement-de-lenseignement-superieur-prive/>

⁴²*ibid.* En outre, le secteur "Enseignement" représente 2,7 % de toutes les entreprises, mais 4 % des entrepreneurs et entrepreneuses individuels.

Le développement à grande vitesse de l'auto-entrepreneuriat dans l'ESR



Lecture : En 2020, le nombre d'entreprises individuelles dans le secteur de l'ESR a dépassé 10 000. Il était de 2500 en 2010

Des agents systématiquement payés en retard

La précarité du statut de vacataire et l'invisibilisation de leur situation a des conséquences fortes sur leurs conditions de travail et de rémunération. Ils et elles sont d'abord confrontés à un retard systématique dans le paiement de leurs heures dû à la complexité administrative qu'induit le paiement à la tâche. En effet, les vacataires n'étant soumis ni au code de la fonction publique ni au code du travail, les établissements n'avaient, jusqu'en 2022, pas l'obligation de les payer mensuellement. « Aucun texte juridique ne prescrivait explicitement de périodicité de rémunération pour les vacataires et il n'existe pas de règle de portée générale pour les agents publics non-titulaires ». Cette situation était d'ailleurs assumée par le ministère qui répondait à une question écrite qu'« il appartient aux établissements d'enseignement supérieur dans le cadre de l'autonomie de gestion qui leur a été confiée par la loi de fixer le rythme de paiement de ces rémunérations au regard des contraintes techniques qui sont les leurs. » (réponse ministérielle n°68676, JO AN, 24 mars 2015⁴³). L'ampleur du problème et l'impossibilité matérielle pour les établissements de mensualiser les vacataires (voir plus bas) ont longtemps inquiété l'administration de potentiels recours devant les tribunaux. Une enquête interne⁴⁴ menée par le ministère chargé de l'enseignement supérieur au début de l'année 2017, a permis de mesurer l'étendue de ces retards. Comme le souligne la CJC dans son *Guide des droits des vacataires*, « l'université de Pau a ainsi

⁴² Guide des droits des enseignants vacataires de la Confédération des Jeunes Chercheurs

⁴³ <https://questions.assemblee-nationale.fr/q14/14-68676QE.htm>

⁴⁴ Les résultats de cette enquête sont téléchargeables [ici](#) grâce au travail de la CJC

déclaré 360 jours de délai maximal de paiement, l'université de Reims 497 jours, l'université du Havre 430 jours, l'université de Picardie 697 jours, l'université d'Aix-Marseille 454 jours, l'université Lille III 380 jours, l'université de Strasbourg 526 jours, et l'Institut National des Sciences Appliquées (INSA) de Rouen 540 jours » . Suite à cette enquête, la circulaire n°2017-078 du 25 avril 2017⁴⁵ reconnaissait que « de tels délais ne sont pas acceptables au regard des principes généraux des finances publiques en la matière. Ils ne le sont pas davantage au regard de la responsabilité sociale des établissements à l'égard des vacataires, en particulier lorsque ces derniers ne perçoivent pas d'autre rémunération » (reconnaissant au passage l'existence de vacataires n'ayant pas d'autre activité), mais ne fixait pas de règles contraignantes aux établissements.

Face à cette situation, la mobilisation des organisations de jeunes chercheurs et de parlementaires a permis l'adoption, dans la loi de programmation de la recherche du 24 décembre 2020⁴⁶ (LPRP), d'un amendement prévoyant l'obligation de mensualiser la rémunération des enseignants vacataires à compter du 1er septembre 2022 (art. 11) : « La rémunération des chargés d'enseignement et des agents temporaires vacataires est versée mensuellement. » (nouvel article L952-1 du code de l'éducation⁴⁷ en vigueur depuis le 1er septembre 2022). Quatre ans après l'adoption de la loi et un an et demi après son entrée en vigueur, elle n'est toujours pas appliquée. Un grand nombre d'établissements continue en effet de payer les vacataires avec du retard. Le ministère lui-même minore la difficulté: « une majorité de vacataires est salariée ou retraitée et perçoit donc une rémunération par ailleurs. Ainsi la problématique de la mensualisation du paiement des vacances ne se pose que pour une minorité d'agents [...]» (note de service DGRH-12022-001640 du 4 juillet 202⁴⁸2. Saisi par la Fédération Sud Éducation, le Conseil d'État a annulé⁴⁹, pour excès de pouvoir, cette note en estimant qu'elle entendait « réserver le versement mensuel de leur rémunération à une partie seulement des personnels vacataires de l'enseignement supérieur, méconnaissant ainsi le sens et restreignant la portée » de la loi de programmation de la recherche⁵⁰.

Il est matériellement impossible pour les universités de mensualiser les vacataires.

En fait, la mensualisation des 170 000 enseignants et enseignantes vacataires est matériellement impossible, en raison même de ce statut. En effet, les vacances étant une forme de contrat "zéro heure", aucun temps de travail n'est fixé à l'avance mais celui-ci est compté une fois le travail réalisé. Il s'apparente ainsi à une forme de paiement « à la livraison ». Puisque la vacation s'assimile à une prestation de service, les services administratifs des établissements ne peuvent pas gérer les vacances comme elles le font pour les agents contractuels, c'est-à-dire en mettant en paiement mensuellement les heures de cours sur la base de ce qui est inscrit au contrat. Mensualiser les vacataires impliquerait de faire chaque mois des tâches administratives qui sont réalisées

⁴⁵ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/17/Hebdo17/MENF1711388C.htm>

⁴⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000042738043

⁴⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044467451

⁴⁸ https://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/note_dgrh_04072022-4.pdf

⁴⁹ <https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2024-02-06/473328>

⁵⁰ Dans sa [réponse](#), pourtant postérieure, à une question écrite du député Vincent Seitlinger (LR), le ministère ne semble pas avoir pris acte de cette annulation.

seulement quelques fois par an. Il est tout à fait impossible pour des services administratifs déjà débordés de parvenir à mensualiser effectivement les 170 000 vacataires. Les établissements sont donc dans l'illégalité mais n'ont pas les moyens matériels de se conformer à la LPPR.

Le recours généralisé à la vacation semble donc profondément dysfonctionnel à la fois pour les agents et pour les établissements eux-mêmes. Il est autant vecteur de précarité et de souffrance au travail que de désorganisation administrative et de surcoût de gestion. Constatant ces défauts intrinsèques au statut de vacataire, l'Éducation nationale a, en 2016, décider d'abroger⁵¹ le statut de ses propres vacataires pour les contractualiser. Seule l'ampleur de la contrainte budgétaire qui pèse sur elles et la gravité du sous-financement chronique de l'ESR expliquent que les universités se soient rendues dépendantes des vacataires et ne choisissent pas plutôt de faire appel à des agents contractuels en CDD à temps partiel, ou même à des enseignants et enseignantes titulaires ?

Le retard systématique dans le paiement n'est pas le seul aspect des conditions de travail dégradées des vacataires. Puisque le statut de vacataire n'implique pas une durée et une quotité de travail précises, un établissement ayant engagé un vacataire pour une certaine durée d'enseignement est libre d'annuler cet engagement à n'importe quel moment. Certes, dans le cas où l'établissement a pris un engagement écrit, il doit s'y tenir, mais le recrutement des vacataires se fait le plus souvent sans contrat de travail, par un acte unilatéral de l'établissement employeur - appelé parfois « lettre d'engagement » - qui n'appelle pas la signature de la personne engagée. Ce document se résume à l'affirmation du fait que l'établissement souhaite recourir aux services du vacataire durant l'année. Contrairement aux salariés de droit privé, l'absence de document écrit d'engagement ne permet pas de demander une requalification en CDI (Conseil d'État, 13 janvier 2010, n°313553⁵²). En pratique, les vacataires sont la plupart du temps engagés oralement et n'ont comme seul document attestant de leur travail qu'une fiche de paie. Les vacataires évoluent donc dans une situation d'extrême fragilité juridique qui les empêche de faire valoir leurs droits en cas de conflit avec leur employeur.

3. Une rémunération sous le SMIC si on la rapporte au temps de travail effectif

À la précarité juridique du statut de vacataires s'ajoute un niveau de rémunération très faible compte tenu du très haut niveau de qualification des vacataires. L'article 6 du décret n°87-889 indique que « Les personnels régis par le présent décret sont rémunérés à la vacation selon les taux réglementaires en vigueur ». Ces « taux réglementaires en vigueur » ne distinguent pas les indemnités pour heures complémentaires, versées aux titulaires, de la rémunération des vacataires fixée par l'arrêté du 6 novembre 1989⁵³. Ces taux sont indexés sur le point d'indice des fonctionnaires. La rémunération des vacataires a donc subi la même dévalorisation relative vis-à-vis du reste des salaires que celle de l'ensemble des agents publics. Cette situation est aggravée par le fait qu'ils ne sont pas

⁵¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006067167/>

⁵² <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000021697562/>

⁵³ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000019799436>

éligibles à la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA créée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008⁵⁴), indemnité qui vise précisément à amortir la différence de trajectoire entre le point d'indice gelé vis-à-vis du SMIC, indexé sur l'inflation. Concrètement, les vacataires sont payés 64,26 € pour une heure de CM ; 42,86 € l'heure de TD et 28,55 € l'heure de TP (montants bruts). Leur charge ne peut en théorie pas excéder 96h de TD annuels soit 4114 €/an. Pour une charge d'heures de cours équivalente, un demi-ATER (Agents temporaires d'enseignements et de recherche)⁵⁵ sera payé 18 324€, soit 4,5 fois plus. Cependant, ce salaire horaire est encore loin de refléter la rémunération horaire réelle des vacataires.

Comme décrit plus haut, et contrairement à un contrat de travail classique, « la vacation n'entraîne pas une rémunération horaire, mais une rémunération à la tâche - la tâche en question étant une heure d'enseignement ». Cette subtilité a d'importantes conséquences financières puisque « le temps de travail effectif correspondant à cette tâche dépasse largement l'heure d'enseignement en question » (*Guide des droits des vacataires*). Il inclut le temps de préparation de l'enseignement et de correction des copies pour lesquelles le vacataire n'est pas rémunéré, à la différence d'un agent contractuel ou titulaire. L'article 5 du décret n°87-889 évoque explicitement ces tâches supplémentaires n'ouvrant pas droit à une rémunération complémentaire : « À l'exception de ceux qui n'assurent que des vacations 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. »

L'arrêté du 31 juillet 2009⁵⁶ (pris en application du décret n° 84-431 du 6 juin 1984⁵⁷ modifié) qui porte sur les équivalences horaires pour les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses permet d'estimer la rémunération horaire effective des vacataires. En effet, selon cet arrêté, une heure de TD correspond à 4,2 heures de travail effectif. Si l'on suppose qu'un vacataire est aussi efficace dans la préparation qu'un maître de conférence, cela signifie que, pour les TD, les vacataires sont payés 10,2€ brut de l'heure (42,86/4,2). Or, le SMIC brut horaire s'élève aujourd'hui à 11,65 €. Les vacataires sont donc rémunérés sous le SMIC horaire. En réalité, à ce calcul, il faut ajouter que les vacataires ne bénéficient pas de congés payés, ils ne sont donc pas éligibles à l'indemnité compensatrice qui majore de 10 % la rémunération des contrats courts ou ponctuels en compensation de leur absence de congés. En outre, la croissance du nombre de vacataires s'accompagne d'un élargissement du type d'enseignements qui leur sont confiés. En 2020-2021 le ministère recensait officiellement 20 957 heures de cours magistraux réalisées par des enseignants et enseignantes vacataires ATV (vacataires

⁵⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000018934143>

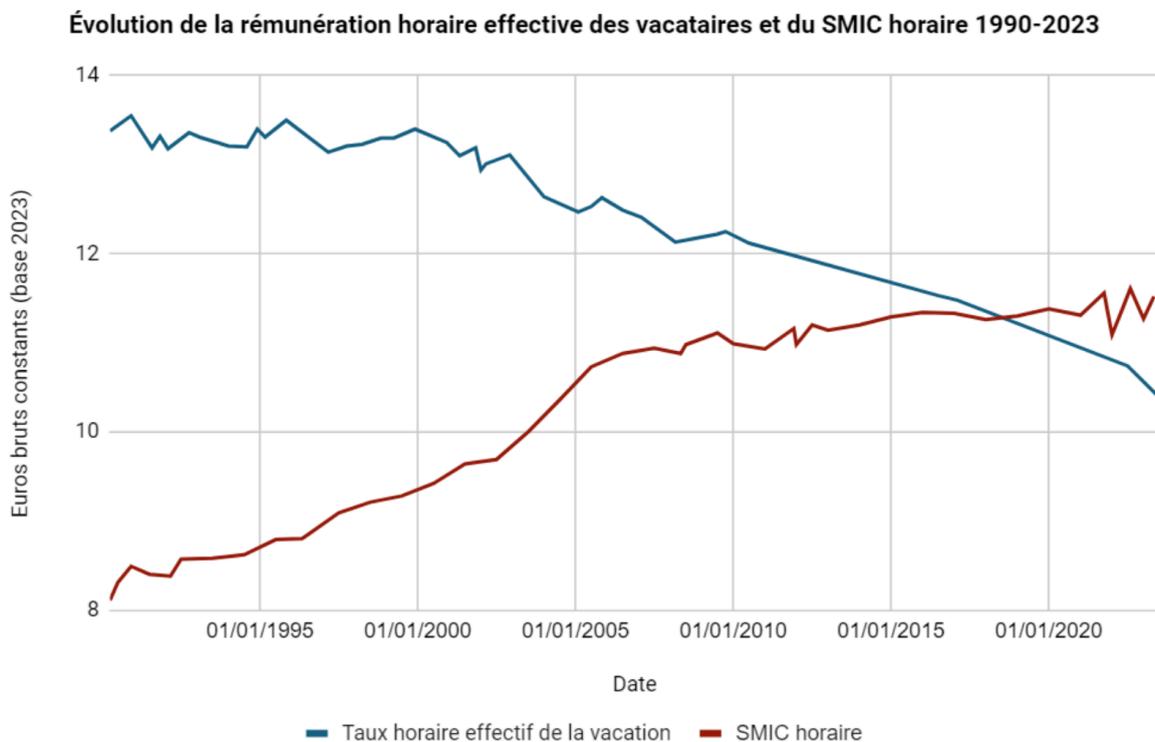
⁵⁵ Les ATER sont des agents contractuels réalisant un maximum de 192h de TD par an. C'est un statut moins précaire que celui de vacataires. Les postes de vacataires sont souvent occupés par de jeunes chercheurs n'ayant pas obtenu de poste de titulaire ou d'ATER. En raison de leur rareté, les universités distribuent en général leur budget d'ATER sous forme de postes de demi-ATER (soit 96h de TD par an).

⁵⁶ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020974583>

⁵⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000039331026

doctorants) alors qu'il n'est pas prévu par le décret n°87-889 qu'ils assurent ce type d'enseignement. Ainsi, il n'est pas rare de voir des vacataires enseigner des cours de niveau master qui nécessitent beaucoup plus que 4h de préparation.

En résumé, 60% des enseignants de l'université, représentant 25% des heures de cours sont payés avec plusieurs mois de retard un salaire inférieur au SMIC horaire sans toujours disposer d'un contrat de travail et à travers un statut juridique précaire qui rend difficile leur accès à la protection sociale. Au-delà des difficultés quotidiennes pour les vacataires qu'une telle situation professionnelle peut provoquer, pour louer un appartement par exemple, une telle politique de gestion des ressources humaines n'est probablement pas susceptible d'assurer l'attractivité de l'université française et la qualité du service public d'enseignement supérieur.



Lecture : En 2018, la rémunération horaire du vacataire passe sous le SMIC. Le temps de travail effectif est estimé sur la base de 4,2h de travail (préparation, enseignement, correction des copies) pour 1h de cours.

Source : Elliott Boulais-Rivière. Calculs personnels sur la base des textes réglementaires fixant la rémunération des vacataires et du calculateur de l'INSEE

Conclusion

L'envolée du nombre de vacataires, particulièrement marquée depuis 2017 et encore davantage depuis 2020 malgré l'ambition de la LPR « d'améliorer l'attractivité des métiers de la recherche », désorganise l'université française. Celle-ci s'avère incapable de fournir à une majorité de ses enseignants des conditions de rémunération décentes et une forme

d'emploi pérenne leur permettant d'accomplir leur travail dans de bonnes conditions et de se projeter dans l'enseignement à long-terme. Elle s'avère en outre incapable de gérer efficacement ces dizaines de milliers de contrats à la tâche et s'expose à des risques juridiques en détournant le statut de vacataires de son objet. Surtout, le choix politique, pourtant important, qui fait reposer l'enseignement supérieur public sur des contrats précaires voire sur des auto-entrepreneurs "ubérisés", ne fait pas l'objet d'un débat public puisque les vacataires sont très majoritairement absents des réflexions politiques comme des statistiques du ministère. Le modèle qui associe enseignants-chercheurs titulaires et contractuels continue d'être mis en avant alors qu'il correspond de moins en moins à la réalité effective de l'université. Enfin, il n'est pas certain que le recours massif aux vacataires atteigne réellement son objectif de financement à moindre frais de l'enseignement supérieur. En effet la précarité et la désorganisation, que cette politique engendre, occasionne des coûts cachés mais réels : les surcoûts de gestion administrative liés aux vacataires pour les recruter, les rémunérer et les fidéliser, les dépenses de santé et de protection sociales associées à la précarité ou encore le manque à gagner causé la perte d'attractivité des métiers de la recherche en France.

Remerciement

Cette note développe une réflexion appuyée notamment sur le travail d'organisation de jeunes chercheurs comme la CJC et l'ANCMSP.