

Les chargés d'enseignement vacataires : les paradoxes d'un statut pervers

In: Genèses, 30, 1998. pp. 146-156.

Résumé

■ Rémy Le Saout, Gildas Loirand: Les chargés d'enseignement vacataires: les paradoxes d'un statut pervers Extérieurement perçu comme un « corps homogène, les enseignants du supérieur se présentent en fait comme un ensemble éclaté ; où se côtoient des agents titulaires aux statuts variés et des personnels vacataires. Cet article vise alors à interroger les mécanismes qui placent une partie de cette seconde catégorie, les gés d'enseignement vacataires, dans une situation paradoxale. Le statut d'enseignant vacataire, initialement pensé pour permettre de bénéficier des compétences d'agents extérieurs à l'Université, a fait l'objet, depuis quelques années sous la pression des flux d'étudiants, d'une véritable perversion. Toutefois, - il ne s'agit pas ici de porter un quelconque jugement de valeur sur, ce phénomène, mais, bien au contraire, de montrer que ces personnels comme l'administration sont soumis à des contraintes structurales qui contribuent à alimenter et à entretenir un mode de fonctionnement particulier relativement préjudiciable à l'enseignement et à la recherche. .

Abstract

Rémy Le Saout, Gildas Loirand: Partime Teaching: the Paradoxes of a Perverted Status Seen from the outside, university teachers appear to be a uniform body. In fact, they form a splintered group in which tenured teachers of various ranks mix with part-time staff. This article takes a look at the mechanisms whereby part of this - second category - the part-time teachers - are placed in a paradoxical situation. The status of part-time teacher, originally intended to allow the university to benefit from the competence : of outside actors, has become . truly perverted, under the pressure of increasing student body populations in the last few years. The article does not seek to pronounce a value judgement concerning the phenomenon, but, on the contrary, to demonstrate that these teachers, - along with the administration, are subject to structural; constraints that contribute to sustaining and maintaining a particular mode of operating that is relatively detrimental both to teaching and research:

Citer ce document / Cite this document :

Le Saout Rémy, Loirand Gildas. Les chargés d'enseignement vacataires : les paradoxes d'un statut pervers. In: Genèses, 30, 1998. pp. 146-156.

doi : 10.3406/genes.1998.1502

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/genes_1155-3219_1998_num_30_1_1502

Les chargés d'enseignement vacataires. Les paradoxes d'un statut pervers

Rémy Le Saout, Gildas Loirand¹



1. Nous tenons à remercier R. Bourrigaud et F. Davodeau pour les différentes informations qu'ils nous ont apportées.

2. Au cours de l'année universitaire 1996-1997, il y avait 70 209 postes d'enseignants dans le supérieur dont 16 169 professeurs, 26 939 maîtres de conférences et 5 002 PRAG. Source : ministère de l'Éducation nationale.

3. D'où, sans doute, le désenchantement de plus en plus visible de nombreux PRAG et PRCE qui, avec le temps, se perçoivent de plus en plus comme les « maîtres auxiliaires » du supérieur. *A fortiori*, lorsqu'ils s'engagent dans un cycle d'études doctorales ou lorsqu'ils ont été arbitrairement « redéployés », au nom de considérations budgétaires, dans des départements d'enseignement qui ne les demandaient pas et qu'ils exercent en ce cas sous le regard parfois suspicieux de certains de leurs collègues enseignants-chercheurs. Quand ce n'est pas sous celui nettement plus amer d'étudiants de troisième cycle qui voient régulièrement fondre leur chances objectives d'obtenir un poste d'enseignant-chercheur titulaire à mesure que s'accroissent les effectifs de professeurs détachés.

4. Malgré l'absence de statistiques nationales liée à la non inscription de leur rémunération au budget de l'État mais à celui des « heures complémentaires » de chaque université.

Les professeurs et les maîtres de conférences, bien qu'ils bénéficient de la plus grande visibilité en raison de leur position dans la hiérarchie universitaire et de la publicité dont profitent éventuellement leurs activités de recherche, ne sont cependant pas les seuls personnels à enseigner au sein des universités. Tout porte d'ailleurs à penser que, depuis le début des années quatre-vingt-dix, les effectifs d'enseignants-chercheurs *titulaires* – comme nous les appellerons – tendent à connaître un affaiblissement continu relativement au nombre d'enseignants qui, fonctionnaires ou non, y exercent une activité pédagogique dans un autre cadre statutaire². En effet, aux côtés des enseignants-chercheurs titulaires recrutés par la voie de concours, exercent également des Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), des Allocataires moniteurs (AM) et des Allocataires moniteurs normaliens (AMN). Ce second groupe, que nous nommerons les enseignants *contractuels*, est essentiellement composé d'étudiants inscrits en doctorat. Ainsi, ces derniers peuvent accéder à une première expérience pédagogique tout en bénéficiant pour un temps limité (de deux à quatre ans selon les cas) de statuts juridiques, de droits sociaux, d'emplois du temps (de deux à huit heures d'enseignement hebdomadaire) et de rémunérations relativement convenables pour conduire un travail de thèse ou, en cas d'achèvement de celui-ci, pour patienter dans l'attente d'un poste de maître de conférences ou de chercheur. Leur recrutement étant censé s'effectuer dans les rangs des meilleurs doctorants, les ATER, les AM et les AMN sont d'ailleurs considérés, dans la pensée officielle, comme des enseignants-chercheurs titulaires potentiels à qui l'on offre l'occasion d'éprouver les réalités du métier et la possibilité d'une prime-intégration professionnelle valorisante et relativement valorisée par les commissions locales et nationales qui contrôlent la reproduction des corps enseignants du supérieur.

Le troisième grand groupe à distinguer, les *détachés* du secondaire, inclut des enseignants déjà fonctionnaires qui exerçaient antérieurement en lycée ou collège. Il est formé par des Professeurs agrégés (PRAG) et des Professeurs certifiés (PRCE) dont le nombre, à la faveur de l'« explosion » des effectifs étudiants observée depuis le milieu des années quatre-vingt et au nom d'une rigueur budgétaire de plus en plus réaffirmée, ne cesse d'augmenter d'année en année au détriment de la création ou de la reconduction de postes de maîtres de conférences. Non soumis à une quelconque obligation de recherche (présente ou passée) ni assujetti à la réalisation d'une thèse, chaque enseignant détaché assure statutairement, pour un coût équivalent, près du double des heures d'enseignement effectuées annuellement par un maître de conférences³.

Toutefois, l'extension du recours aux PRAG tend à occulter le gonflement parallèle, ces dernières années, d'un quatrième grand groupe d'enseignants: celui des *vacataires*. Au point qu'en certains cas bien identifiés⁴, les « chargés d'enseignement vacataires », selon l'appellation officielle, sont aujourd'hui en nombre nettement supérieur par rapport aux effectifs des enseignants-chercheurs fonctionnaires; même si la durée de leur service annuel dépasse rarement celle d'un demi-service de titulaire⁵. Ainsi, à la fin de 1996, dans une université moyenne, toutes disciplines et établissements confondus, on pouvait compter 1 900 enseignants vacataires pour à peine 1 200 enseignants titulaires (PRAG et PRCE compris). De même, dans une autre université spécialisée dans les sciences humaines et sociales, le rapport était au même moment d'environ 2 000 vacataires pour 900 titulaires. À une autre échelle, dans un petit département universitaire rattaché à une UFR de lettres modernes, on dénombrait 10 chargés d'enseignement pour un seul maître de conférences et, dernier exemple, à la rentrée 1996-1997, dans un département de

sociologie, 19 vacataires affectés à l'enseignement de matières proprement sociologiques étaient recrutés dans l'urgence pour un volume horaire total équivalent à l'emploi du temps de 8 titulaires. Ceci alors même que pour la rentrée suivante, ledit département ne se voyait autorisé à ne recruter qu'un seul maître de conférences.

Une main-d'œuvre à bas prix

Au travers du recrutement de chargés d'enseignement tend à se développer de plus en plus au sein de l'Université le recours à une main-d'œuvre de non-titulaires largement sous-payée. Bénéficiant en 1996-1997 d'une rémunération nette salariée de 192,44 F pour une heure de travaux dirigés (TD), et de surcroît payé deux ou trois fois l'an seulement, un chargé d'enseignement qui effectue 96 heures annuelles d'« équivalent TD » touchera sur l'ensemble de l'année un salaire de quatre fois et demi inférieur à celui versé à un ATER à mi-temps accomplissant de ce fait un service strictement identique en volume⁶. Selon une autre base de comparaison, cette fois en termes de coût pour l'État, on pourra retenir que le coût total de l'heure de vacation, qui exclut tout paiement des cotisations « assurance maladie » et « assurance vieillesse »⁷, est plus de trois fois moins élevé que l'heure assurée par un ATER. L'accroissement récent du poids statistique des chargés d'enseignement et des PRAG-PRCE (au détriment du recrutement d'enseignants-chercheurs titulaires) ainsi que la multiplication des heures complémentaires assurées par les titulaires eux-mêmes⁸, la stagnation relative de l'offre d'allocations de recherche, la diminution des contingents d'heures de monitorat réservées aux AM et AMN au profit d'heures de vacations toujours moins coûteuses⁹ obéissent à la même logique: la réduction draconienne des dépenses de l'État. Mais la multiplication des heures d'enseignement confiées



5. Toutefois certains d'entre eux peuvent accomplir jusqu'à trois cents heures de service annuel, comme on a pu l'observer dans le cas précis d'enseignants en langues étrangères exerçant dans une faculté des sciences.

6. Pour quatre heures hebdomadaires de TD un ATER à mi-temps perçoit, prime pédagogique comprise, un traitement mensuel net de 6890 F. Durant les cinq mois et demi où il travaille effectivement un chargé d'enseignement ne touchera pour sa part que 3465 F net mensuel, soit en réalité 1540 F par mois si l'on considère l'année complète.

7. Pour les personnels vacataires, « [les] règles de protection sociale [sont] équivalentes à celles dont bénéficient les fonctionnaires, sauf en ce qui concerne les régimes d'assurance maladie et d'assurance vieillesse. » Voir Art. 7 de la Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, *JO*, 12 janvier 1984, p. 271.

8. Le quotidien *Le Monde* a rapporté dans son édition du jeudi 25 septembre 1997 les résultats d'un rapport confidentiel de l'Inspection générale de l'Éducation nationale relatif aux heures complémentaires à l'Université. On note, entre autres, dans cet article, qu'un professeur cumulait huit-cent-quatre-vingt-dix-sept heures par an, soit trente-cinq heures de cours par semaine.

9. Situation observée dans une faculté des sciences où des doctorants qui exerçaient en 1995-1996 sous statut de moniteur se sont vus supprimer leurs heures de monitorat (décision nationale) et proposer à la place de poursuivre une activité pédagogique sous statut de chargé d'enseignement vacataire (proposition locale).

10. Nous ne développerons pas ici ce point. Toutefois, on pourra se rapporter à la publication de l'ARESER (l'association de réflexion sur l'enseignement supérieur et la recherche) - qui traite de l'enseignement supérieur en France, *Quelques diagnostics et remèdes urgents pour une université en péril*, Paris, Éd. Liber - Raisons d'agir, 1997.

11. Décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur, *JO*, 4 novembre 1987, p. 12888.

12. *Ibid.*

13. Décret n° 87-889 du 29 octobre 1987, *JO cit.*, p. 12888.

14. Statistiques du début de l'année 1996 fournies par l'association de jeunes docteurs et doctorants *Hot docs*.

à des non-titulaires doit également être pensée comme une conséquence particulièrement perverse de l'absence de politique universitaire cohérente en matière de « gestion prévisionnelle des emplois » et/ou de « maîtrise des flux » étudiants¹⁰. Les administrations universitaires locales, à chaque rentrée, trouvent dans le recrutement de chargés d'enseignement vacataires un moyen commode pour assurer à bon compte l'accueil des étudiants. Reste que l'utilisation des « vacataires » se fait, en nombre de cas, d'une manière dérogatoire au droit formel (ce que Max Weber qualifiait de « dérogation consacrée par le droit coutumier »).

Toutes les disciplines ne sont pas concernées au même point par l'accroissement du nombre de chargés d'enseignement et, subséquemment, par la *perversion clandestine* éventuelle des règlements qui régissent les conditions légales d'utilisation du statut correspondant. On prendra ici comme exemple la situation des chargés d'enseignement observée dans quelques UFR de lettres et sciences humaines. Elle éclaire les paradoxes d'un des dysfonctionnements majeurs de l'Université de cette fin des années quatre-vingt-dix, qui engagent à la fois les conditions de la transmission des savoirs dans les premiers cycles et de la socialisation professionnelle d'étudiants doctorants (les heures de vacation tendent à devenir, régulièrement ou irrégulièrement, la source principale de revenus pour une part croissante des 71 000 doctorants de l'Université française).

Sans trop insister sur la « misère » des filières lettres et sciences humaines – et sans idéaliser pour autant les conditions de travail existantes dans d'autres spécialités universitaires – on souhaiterait surtout, à travers les descriptions qui suivent, prendre la mesure des conséquences non maîtrisées de ce qu'il ne faut sans doute pas hésiter à appeler la *précarisation* croissante et insensible d'une partie des personnels enseignants de l'Université.

Comme ces conséquences ne nous semblent pas irrémédiablement inévitables, on voudrait également suggérer quelques aménagements du statut de chargé d'enseignement, susceptibles de dissocier flexibilité et précarité. Notre conviction est que l'imprévisibilité liée nécessairement aux fluctuations annuelles des populations étudiantes ne doit plus servir de prétexte à l'imprévision et à l'imprévoyance qui caractérisent la manière dont sont recrutés et utilisés les enseignants vacataires. La revendication de création de postes d'enseignants-chercheurs fonctionnaires, si légitime et indispensable qu'elle soit, n'est pas la seule possible et acceptable car elle a pour effet de faire apparaître la question des chargés d'enseignement placés en situation d'illégalité comme un problème annexe voué à disparaître de lui-même une fois les titulaires nommés en nombre suffisant. Elle est aussi source de cécité sur la situation réelle des vacataires et sur la qualité de l'enseignement dispensé dans les premiers cycles.

Ce que dit le droit

Bien que l'on ait jusqu'ici utilisé, par commodité, l'appellation générique de chargé d'enseignement vacataire, le décret du 29 octobre 1987 qui régit les « conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur » distingue en fait deux catégories formellement différentes : celle des *chargés d'enseignement vacataires*, d'une part, et celle des *agents temporaires vacataires*, d'autre part¹¹. Actuellement définies par un même texte élaboré suite à la disparition, en 1983, des « assistants non titulaires » (remplacés depuis par des ATER proportionnellement moins nombreux), ces deux catégories n'ont cependant pas accédé à l'existence juridique au même moment.

Celle des *chargés d'enseignement vacataires* se présente comme la plus ancienne. Le décret de 1987 a rendu nettement moins res-

trictive la possibilité d'obtenir une charge d'enseignement qui, antérieurement, était réservée au premier chef à des « personnels de recherche [exerçant] à temps plein » et, secondairement, à des agents exerçant une activité professionnelle dans le secteur privé¹². Désormais, les chargés d'enseignement vacataires sont sans autre précision « des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel¹³ ». L'accès aux fonctions d'enseignant vacataire reste soumis à des restrictions légales qui n'ont pour autre justification que d'éviter à l'administration universitaire de verser les cotisations sociales patronales. Si bien que, pour obtenir une charge d'enseignement, il faut pouvoir cotiser pour la retraite et les protections sociales, c'est-à-dire « avoir une activité professionnelle principale » (direction d'une entreprise, activité salariée d'au moins mille heures annuelles, activité non salariée dûment justifiée depuis au moins trois ans). Certes de telles contraintes administratives empêchent les établissements universitaires publics de recruter « à la demande » et à moindre coût des enseignants intérimaires qui, placés à leur service exclusif et révocables à tout moment, seraient des personnels d'autant plus dociles et silencieux qu'ils resteraient soumis aux logiques et aux sanctions ordinaires des marchés (« privés ») du travail. Pourtant, en ces temps de partage du temps de travail et à un moment où une année après leur soutenance de thèse seuls 13 % des nouveaux docteurs ont pu obtenir un poste de titulaire dans l'enseignement supérieur et la recherche¹⁴, on ne peut manquer de s'interroger sur cet étrange paradoxe qui voit l'Université réduite à offrir un travail d'enseignement exigeant à des individus déjà engagés dans une activité professionnelle principale.

La création par le décret du 29 octobre 1987 de la catégorie *agent temporaire* a permis d'étendre le recrutement d'enseignants

vacataires à des «étudiants inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur¹⁵». A la différence des chargés d'enseignement, les agents temporaires – sans doute supposés moins «compétents» – sont soumis à un régime particulier. D'une part, ils ne sont pas autorisés à dispenser des «cours» mais seulement des «travaux pratiques» ou «dirigés». D'autre part, la durée de leur service annuel total ne peut en aucun cas excéder quatre-vingt-seize heures de TD (ou cent-quarante-quatre heures de TP). En outre, ils doivent impérativement être âgés de moins de 28 ans au 1^{er} septembre de l'année universitaire de leur engagement¹⁶. Ces dispositions, qui réservent le recrutement d'agents temporaires vacataires aux seuls doctorants susceptibles de bénéficier du régime de protection sociale des étudiants, ont là encore pour but premier d'éviter que l'Université puisse être considérée comme un employeur à part entière. Manifestement, s'exprime ici un autre paradoxe du statut d'enseignant vacataire dans la mesure où ceux qui relèvent de la catégorie agent temporaire sont objectivement condamnés à *l'inexistence* juridique en tant que travailleurs. Si l'on compare leur situation avec celle des étudiants surveillants d'externat ou maîtres d'internat dans le secondaire public, il s'avère que ces derniers sont obligés d'interrompre leur affiliation à la sécurité sociale étudiante pour, de fait, bénéficier des protections sociales réservées aux agents de l'État non-titulaires, et plus particulièrement de celles qui touchent aux droits au chômage et à la retraite¹⁷. Seules des considérations brutalement économiques peuvent justifier cette hiérarchisation implicite des services publics qui fait qu'une activité d'enseignement assurée en DEUG par un agent temporaire vacataire n'accède actuellement pas, contrairement à un travail de surveillance en lycée ou collège, au statut d'activité professionnelle à part entière.



15. Décret n° 87-889 du 29 octobre 1987, *JO cit.*, p. 12888.

16. Initialement fixé à 27 ans, cet âge maximum a été porté à 28 ans par un décret modificatif qui prenait acte du rallongement de la durée du bénéfice de la sécurité sociale étudiante. Néanmoins, l'extension récente de cet âge à 31 ans pour les étudiants inscrits en thèse n'a pas encore, en 1997, été répercutée sur le statut d'agent temporaire vacataire. Ce qui dans tous les cas resterait une mesure inadaptée à des disciplines comme la sociologie où l'âge moyen d'entrée dans la carrière de maître de conférences se situe entre 34 et 35 ans.

17. Les ATER sont d'ailleurs soumis à cette disposition administrative et, par conséquent, pleinement reconnus comme des salariés contractuels ordinaires de la fonction publique.

18. Loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur, chapitre II, section I, art. 54, *JO*, 27 janvier 1984, p. 438.

19. Les pratiques couramment utilisées pour obtenir une «charge de cours» consistent, pour ceux qui ne remplissent pas les conditions légalement requises, soit à produire un faux en écriture attestant d'un travail salarié de plus de mille heures annuelles, soit à utiliser un prêté-nom.

Une application pratique problématique

Les conceptions légales des vacations d'enseignement laissent aussi transparaître les présupposés administratifs qui président à l'utilisation des deux statuts réservés aux personnels admis à les dispenser. Tout d'abord, la définition du chargé d'enseignement vacataire s'ajuste aux disciplines universitaires qui peuvent se prévaloir de produire des professionnels utilisant directement les savoirs acquis à l'Université (droit, sciences de gestion, psychologie clinique, chimie et autres « sciences dures ») voire des départements qui ont pour vocation de reproduire les corps enseignants du secondaire (comme l'histoire, la géographie ou les langues étrangères). Ensuite, la restriction de la limite d'âge, qui s'applique tant au droit à bénéficier de la sécurité sociale étudiante qu'aux conditions d'accès au statut d'agent temporaire vacataire, se fonde sur une représentation du temps de travail et de recherche nécessaire à la préparation d'une thèse qui, en réalité, s'aligne avant tout sur la durée maximale des études observée dans les facultés de médecine ou de sciences. Pour autant, le statut de chargé d'enseignement, dans sa définition légale la plus stricte, n'est sans doute pas en soi condamnable, même s'il est toujours difficile d'établir si les « personnalités compétentes » recrutées comme vacataires sont davantage mues par le désir d'« apporter aux étudiants, comme dit la loi, la contribution de leur expérience¹⁸ » plutôt que par celui qui consiste à user, dans l'exercice d'une profession principale, des profits sociaux et symboliques que peut procurer un engagement pédagogique dans le supérieur. Ce statut, sans doute adapté aux « facultés supérieures » (selon la distinction opérée par Kant) atteint toutes ses limites lorsqu'il est utilisé dans des disciplines qui, ouvrant peu à une professionnalisation privée ou libérale, ne peuvent de ce fait disposer d'un vivier local de professionnels qui détiennent des savoir-faire

autres que ceux acquis à l'Université. C'est notamment le cas des filières lettres et sciences humaines qui, en raison de leur position dominée dans la hiérarchie sociale des publics et des facultés, de la particularité des disciplines qui y sont enseignées et de l'« engouement » accru suscité par certaines d'entre elles chez les bacheliers des années quatre-vingt-dix, sont régulièrement contraintes au recrutement d'une main-d'œuvre vacataire propre à amortir, grâce à sa « flexibilité », les déficits en titulaires et les soubresauts démographiques qui caractérisent les « flux » annuels d'étudiants. Et cela en utilisant à contre-emploi le statut de chargé d'enseignement dans la mesure où, comme le confirme, pour prendre un exemple, la situation observée en sociologie, il est généralement fait appel à des doctorants qui, engagés à temps plein dans leurs activités de recherche proprement universitaires, exercent très rarement une activité salariée de plus de mille heures par an. Compte tenu du temps objectivement nécessaire à la production d'une thèse en sciences sociales, la limite d'âge prévue pour l'accès au statut d'agent temporaire est dans la majorité des cas dépassée; on comprend alors que le recrutement *obligé* d'enseignants vacataires se réalise, dans bien des cas, en pleine irrégularité, ce qui peut même engager pénalement les vacataires recrutés¹⁹. Ainsi, l'intégration primitive de nombreux doctorants dans le corps enseignant tend-elle de plus en plus à se réaliser par des voies illégales mais néanmoins parfaitement connues d'une administration universitaire incapable de se passer de leurs services pour cause d'« encombrement » dans les filières les moins sélectives.

Cependant, on ne comprendrait pas la facilité avec laquelle certains doctorants acceptent de s'enfermer dans l'illégalité sans la rapporter à la nécessité pressante qu'il y a, pour eux, à pouvoir se prévaloir d'une activité d'enseignement dans le supérieur. Face à la

saturation actuelle du marché du travail universitaire, la demande toujours plus forte d'une solide expérience pédagogique fonctionne comme un critère discriminant dans le choix des candidats aux emplois de maître de conférences. Aussi, à ne pas vouloir répondre positivement aux sollicitations de charges d'enseignement, pour des raisons d'impossibilité légale d'accès au statut, les futurs docteurs risquent, à terme, d'être exclus des concours de recrutement d'enseignants titulaires²⁰. Cette impossibilité structurelle à refuser les charges de cours est sans doute d'autant plus forte qu'elle s'exerce dans des spécialités universitaires qui offrent comme principale orientation professionnelle à leurs docteurs la reproduction du corps enseignant. Néanmoins, elle semble aujourd'hui en voie d'extension à des disciplines socialement plus légitimes où l'on voit des étudiants-vacataires qui, craignant de produire un faux certificat d'employeur, en sont réduits à assurer une charge annuelle d'enseignement sans aucune rémunération²¹.



20. En 1996, et bien qu'ils aient été sélectionnés par les commissions locales de spécialité, de jeunes docteurs se sont vus refuser leur qualification par la 19^e section (sociologie-démographie) du Conseil national des universités pour cause d'« absence d'expérience en matière d'enseignement ». Voir 19^e section du CNU, *Relevé de conclusion, session de 1996*, 10 juillet 1996. On peut comprendre la faible résistance des doctorants-vacataires lorsqu'on sait que, dans une UFR de sciences humaines de la région parisienne, les enseignants titulaires leur imposent de corriger une partie de leur propres copies. Et cela, sans aucune rémunération puisque pour les vacataires, selon le décret de 1987 déjà cité, les corrections et la participation aux jurys d'examen ne donnent lieu « ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service ».

21. En l'espèce, nos propres observations confirment celles réalisées par Ch. Soulié, « Précarité dans l'enseignement supérieur. Allocataires et moniteurs en sciences humaines », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, décembre 1996, pp. 58-64.

22. Cours en première année, intervention dans des antennes déconcentrées, enseignement de « mineures » réservées aux étudiants d'autres filières...

Être enseignant vacataire: les contraintes d'une position contraignante

Le recrutement des chargés d'enseignement se fait généralement dans la précipitation des rentrées universitaires. Les anciens vacataires ou anciens ATER étant souvent contactés les premiers, parfois dès le mois de juin, les propositions faites au mois d'octobre dans l'extrême urgence s'adressent essentiellement à des doctorants qui possèdent une faible expérience du travail pédagogique, quand ce n'est pas aucune. Nous sommes donc ici placés devant une aberration manifeste où le personnel le moins aguerri dispose d'un minimum de temps pour préparer ses cours, environ une ou deux semaines avant le début de l'année. Dans ces conditions, l'enseignement dispensé ne peut donner lieu qu'à une pratique de répétition des savoirs acadé-

miques. En outre, dans la majorité des cas, les chargés de cours et de TD assurent les enseignements de première année qui sont souvent délaissés par les titulaires. 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. Dans le cas des disciplines relevant des sciences sociales, c'est souvent aux chargés d'enseignement que revient la responsabilité pédagogique de construire les bases d'une compétence universitaire pour une population nombreuse, sous-sélectionnée scolairement et souvent démunie face aux exigences qui s'associent à l'acquisition de connaissances très spécialisées. « La pédagogie de manuel » s'en trouve de fait renforcée, car les chargés d'enseignement sont obligés de simplifier à outrance leurs exposés en s'appuyant, en bien des cas, sur le contenu des cours qu'ils avaient eux-mêmes suivis quelques années auparavant.

Par ailleurs, il est nécessaire d'insister sur le relatif isolement dans lequel se trouvent placés les chargés d'enseignement. En effet, rares sont les enseignants titulaires qui consacrent du temps à leur présenter leurs cours ou leurs méthodes de travail. Dans le meilleur des cas, les vacataires peuvent obtenir les plans de cours de leurs « pairs ». Aussi, pour rompre leur isolement pédagogique, les chargés d'enseignement n'ont souvent comme seul recours que d'échanger avec leurs semblables plus expérimentés les savoir-faire acquis, soit de manière informelle, soit en créant une association parfois explicitement fondée sur des buts d'entraide pédagogique. Toutefois, la consultation permanente avec les autres chargés de cours et de TD réduit considérablement la possibilité d'intégration symbolique de cette catégorie du personnel dans le corps enseignant. L'entraide collective va alors jusqu'à générer des perceptions de type *eux* (les titulaires) et *nous* (les chargés d'enseignement), surtout quand ce dernier groupe se

mobilise et revendique une amélioration de ses conditions de travail et d'emploi. Par cet effet d'opposition explicitement contenu dans la structuration même de la hiérarchie universitaire, la position du chargé d'enseignement tend à passer d'un isolement individuel à un isolement collectif. Les chargés d'enseignement se perçoivent et sont perçus comme un sous-groupe du personnel universitaire formé d'une population dont on ne sait trop – et dont on ne veut pas trop savoir – s'il s'agit d'enseignants, de chercheurs, de professionnels extérieurs ou bien d'étudiants. On retiendra pour preuve de la place « flottante » occupée par les chargés d'enseignement les contradictions existantes entre, d'un côté, la pratique du tutoiement et l'utilisation du substantif « collègue » employé par les titulaires pour désigner les vacataires (qui sont autant de signes de proximité) et, de l'autre côté, l'absence de ces derniers aux réunions de département, y compris lorsqu'elles portent sur la pédagogie. Sortes de « novices », au sens maritime du terme, les chargés de cours et de TD, contre une faible rémunération, sont ceux qui assument généralement les tâches les plus ingrates et les moins prestigieuses de l'Université²² mais à qui, paradoxalement, on confie aussi la responsabilité d'enseigner les fondements d'un savoir universitaire – ou, à tout le moins, d'inculquer les dispositions préalables à l'appropriation des connaissances que diffuseront, au delà du DEUG, les enseignants titulaires.

Enfin, et c'est peut-être là l'effet le plus « pervers » de l'activité d'enseignement sous statut de vacataire, cette prestation loin d'aider le travail de recherche tend au contraire à hypothéquer la démarche scientifique des jeunes enseignants-doctorants. Ce mécanisme peut être résumé sous la forme schématique suivante : difficultés pour les doctorants à accéder aux charges d'enseignement dans des conditions légales/intérêt à ne pas les refuser dans l'espoir d'être recrutés comme

maître de conférences ; préparation dans l'urgence d'enseignements de savoirs fondamentaux non directement liés à leurs travaux scientifiques/démobilisation intellectuelle sur leurs objets de recherche ; enseignements en premières années devant des groupes importants d'étudiants/concentration du temps sur la préparation et les corrections ; faiblesse des rémunérations/cumul des heures de cours ou de TD. Pour toutes ces raisons les chargés d'enseignement-doctorants sont dans l'obligation de transférer la plus grande partie de leur temps et de leur énergie en direction du travail pédagogique, ce qui revient pour eux à négliger leurs travaux de recherche. Cette difficulté à mener de front un travail scientifique et un travail de communication du savoir peut à l'extrême entraîner un processus d'auto-exclusion de certains étudiants inscrits en thèse qui, devant la précarité de leur situation économique, sont obligés de s'investir dans la seule activité rémunératrice à court-terme que sont les charges de cours ou de TD.

Pour conclure... et proposer

Résumons-nous : se fondant, pour sa légalité, sur des textes réglementaires relativement inadaptés à la situation actuelle de l'Université et à celle de ses publics étudiants, le recrutement accru de chargés d'enseignement vacataires a ouvert tout autant la voie à de nombreux illégalismes qu'à celle d'une dégradation évidente du rapport pédagogique dans les premiers cycles. Ces processus renvoient plus largement à l'évolution de l'Université de masse qui tend aujourd'hui à devenir avant tout un espace de transmission de savoirs académiques négligeant la recherche. Aussi, si l'on souhaite conserver à l'Université *sa toute première mission officielle* – « [le] développement de la recherche, support nécessaire des formations dispensées²³ » – sans doute convient-il de réformer au plus vite le statut d'enseignant vacataire et



23. Loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur, Titre I^{er}, art. 2, *JO*, 27 janvier 1984, p. 438.

24. Toutes disciplines confondues, pour 2430 thèses soutenues en 1994, 759 postes de maître de conférences auront été mis au concours en 1995.

25. « Les fonctions qui correspondent à un besoin saisonnier ou occasionnel sont assurées par des agents contractuels lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires ». Art. 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, *JO*, 12 janvier 1984, p. 271.

26. Par parenthèse, au vu de la situation propre aux PRAG et PRCE, il conviendrait sans aucun doute, pour tous ceux d'entre eux qui préparent des thèses, de réserver des emplois du temps comparables à ceux des maîtres de conférences.

de se doter d'instruments de contrôle et de régulation voués à entraver toutes les dérives et toutes les dérogations coutumières plus ou moins bien assumées qui s'observent ici où là. Le renouvellement, dans des conditions satisfaisantes, du personnel d'enseignant-chercheur nous semble à ce prix; surtout que les heures d'enseignement ne manquent pas (y compris dans les services de Formation continue des universités) pour les doctorants désireux d'accumuler le capital d'expérience pédagogique nécessaire pour accéder aux fonctions qu'ils ambitionnent d'occuper, à terme, sous le statut rare et envié de titulaire²⁴. Pour ceux qui n'auront pu obtenir d'allocation de recherche ou de poste d'ATER, seule reste donc la question du statut, de la rémunération, des conditions de recrutement et de la formation professionnelle. Sur ce dernier point, comment en effet accepter plus longtemps que les doctorants-vacataires, sortes de «stagiaires» permanents de l'enseignement supérieur, restent moins bien lotis que les étudiants de DUT ou de DESS qui, pour leurs stages en entreprise, signent au moins des conventions par lesquelles les employeurs s'engagent à leur garantir, sous la forme d'un tutorat, un minimum de formation professionnelle «en situation»? Or, pour ses propres étudiants portés à envisager une carrière d'enseignant-chercheur, l'Université ne prend même pas cette peine en contrepartie des services rendus. Le point de vue défendu ici est celui de jeunes chercheurs soucieux de s'engager dans une action rationnelle de défense des conditions économiques et sociales du travail scientifique. Il diffère sans doute de celui de chargés d'enseignement qui, ayant une profession principale, tendent plutôt à vivre leur statut de vacataire à l'Université sur le mode de l'enchantement. Refusant résolument le «pilotage» des politiques universitaires par des normes prioritairement budgétaires, les propositions simples et constructives que nos

observations nous conduisent à formuler, engagent deux niveaux différents de responsabilité et n'ont finalement pas pour autre but, justement, que d'en appeler à une «éthique de la responsabilité» en matière d'enseignement universitaire et de recherche:

Au niveau étatique:

– Établir un nouveau décret voué à transformer, pour les étudiants de tout âge inscrits en troisième cycle, le statut de vacataire en statut d'enseignant *contractuel*, avec tout ce que cela comporte en termes de protections, de droits sociaux ou de mensualisation des salaires. De durée limitée à quatre ou cinq années (consécutives ou non en raison des fluctuations des effectifs étudiants), prévoyant des rémunérations et des obligations identiques à celles d'un ATER à mi-temps, le contrat alors établi ne serait manifestement pas contraire au droit qui régit la fonction publique dans la mesure où l'embauche de contractuels est régulièrement prévue en cas de besoin «saisonnier ou occasionnel²⁵» – ce qui est manifestement le cas concernant une Université qui ne sait jamais combien elle comptera d'étudiants d'une année sur l'autre. Compte tenu du recrutement à base essentiellement locale des chargés d'enseignement vacataires et de leur rémunération actuellement issue des crédits d'heures complémentaires de chaque université, ce nouveau statut ne se substituerait pas à celui d'ATER qui resterait, conformément à la réglementation, un statut destiné à pourvoir, sur fonds inscrits au budget de l'État et au terme d'un recrutement national, au remplacement provisoire d'un titulaire non encore nommé. Un tel statut ne remettrait pas davantage en cause la possibilité pour des «personnalités extérieures» d'intervenir dans l'enseignement supérieur, à la condition, toutefois, que soit véritablement faite la preuve, et vérifié, qu'ils sont bien en mesure d'apporter aux étudiants une expérience autre qu'universitaire²⁶.

Au niveau local:

– Respecter en tout lieu la règle juridique actuelle qui veut que les enseignants vacataires soient nommés après avis des Commissions de spécialité compétentes. Celles-ci devraient s'astreindre à une vigilance particulière sur la valeur proprement scientifique des candidats et à limiter (on rêverait en pensant que cela ne puisse plus exister) le poids parfois prépondérant des logiques d'affection et de dépendance obligée qui prévalent dans les régimes de cooptation.

– Se doter des moyens nécessaires pour éviter les recrutements tardifs préjudiciables à la qualité des enseignements dispensés. La solution proposée, certes exigeante, consisterait en premier lieu à ce que les titulaires acceptent de renoncer à une certaine inflation des heures complémentaires. Ainsi, avec la libération de ces heures, les chargés de cours et de TD recrutés pour le début d'octobre pourraient être informés, dès le début juillet, du contenu des enseignements qu'ils auront à dispenser. En cas d'arrivée, en septembre, d'étudiants imprévus en juin, en particulier en première année, ce sont alors les enseignants titulaires qui se chargeraient, par le recours aux heures complémentaires, de leur encadrement. Et non plus les « novices » recrutés au dernier moment.

– Affecter en priorité les doctorants recrutés aux enseignements méthodologiques dis-

pensés à partir de la deuxième année au lieu de les contraindre, par la force des choses, à une « pédagogie de manuel » en leur proposant des enseignements « théoriques ». Ils pourraient ainsi faire leurs « premières armes » d'enseignants-chercheurs en transmettant aux étudiants qui leur sont confiés les acquis et l'expérience issus de leur propre recherche.

– Prévoir, comme pour les AM et AMN, un dispositif minimal de formation, organisé par groupes de matières plutôt que toutes disciplines confondues, et dans lequel les enseignants-doctorants pourraient échanger à propos de leurs expériences et de leurs essais et erreurs. Un tel dispositif devrait être relayé, dans chaque département ou UFR, par un engagement volontariste et responsable des enseignants-chercheurs titulaires qui prodigueraient alors des conseils voués, au moins, à éviter l'improvisation pédagogique qui tend à se généraliser dans les premiers cycles. Quoi qu'il en soit, il n'est plus aujourd'hui acceptable que de jeunes vacataires soient laissés à la porte des réunions de département, y compris pédagogiques, et encore moins que ceux-ci en soient réduits à s'informer auprès d'autres chargés d'enseignement à peine plus expérimentés qu'eux sur la manière d'encadrer un TD ou de confectionner un polycopié destiné aux étudiants.