

Rapport sur les conditions de travail des enseignant·e·s vacataires de l'ESR

Janvier 2021



Table des matières

A propos de cette enquête :	2
Principales conclusions et recommandations	3
Répondant·e·s	6
Les répondant·e·s 2019	6
Les répondant·e·s 2020	7
Les conditions d'emploi et de travail des vacataires en 2019 : quelques résultats	10
Nombre d'heures assurées	10
Modalités de contractualisation, tâches effectuées et rémunération	10
Coûts et ressources pour l'enseignement	11
Des difficultés à la fois administratives, financières et professionnelles	12
Les conditions d'emploi et de travail des vacataires en 2020 : quelques résultats	13
Nombre d'heures assurées	13
Modalités de contractualisation, tâches effectuées et rémunération	13
Coûts et ressources pour l'enseignement	14
Autres retours : problèmes et pratiques illégales au niveau administratif, intégration aux équipes pédagogiques et organisation des enseignements	15
L'impact de la crise sanitaire et du confinement en 2020 sur le travail des vacataires d'enseignement	17
Informations communiquées par l'employeur à la suite de la crise sanitaire	17
Conditions d'accès aux outils de l'établissement (compte électronique, ENT, formations, matériel) pendant l'épidémie.	17
Autres remarques sur la période de crise sanitaire : surcharge de travail, difficultés matérielles et (risques d')épuisement.	18
Recommandations de l'ANCMSP	19

A propos de l'ANCMSP

Créée en 1995, l'Association Nationale des Candidat·e·s aux Métiers de la Science Politique (ANCMSP) est reconnue comme l'un des principaux acteurs institutionnels de la science politique en France. L'ANCMSP couvre également la politique nationale de la recherche et l'actualité scientifique des disciplines de sciences humaines et sociales (SHS). Elle a pour mission de renseigner un large public de candidat·e·s aux métiers de la science politique sur l'actualité de la discipline, notamment sur les recrutements et les évolutions des conditions de travail dans l'enseignement et la recherche en SHS. L'association prend régulièrement position sur de nombreux sujets et collabore avec plusieurs partenaires associatifs et syndicaux. Enfin, l'ANCMSP anime une mailing-list comprenant plus de 5000 abonné·e·s.

Pour contacter le bureau de l'ANCMSP : bureau@ancmsp.com

Plus d'informations sur les activités de l'ANCMSP :

- <https://ancmsp.com/>
- <https://twitter.com/ANCMSP>
- <https://www.facebook.com/ancmsp/>

A propos de cette enquête :

En janvier 2019, l'ANCMSP a publié un premier questionnaire afin de réaliser une cartographie des conditions d'emploi des enseignant·e·s vacataires du supérieur en France. Entre janvier et février 2019, **83 répondant·e·s** ont participé à l'enquête. En 2020, du fait du contexte de crise sanitaire, puis de confinement, nous avons modifié le questionnaire afin de prendre en compte l'impact de cette crise sur les conditions de travail. Entre avril et juillet 2020, **181 personnes** ont répondu au questionnaire.

Le questionnaire (voir la version 2020) était organisé en plusieurs parties :

- Identification de l'université et de la composante.
- Statut (doctorant·e, docteur·e) et statut d'emploi (ATV, CEV, autre) des vacataires (et, en 2020, discipline et genre).
- Nombre d'heures (HETD) et répartition (TD/CM).
- Responsabilités pédagogiques annexes (corrections, surveillances...).
- Modalités de contractualisation et de rémunération (délai de signature du contrat, délai de paiement, problèmes rencontrés pour le paiement, remboursement ou non des frais de transport, problèmes rencontrés avec Pôle Emploi...).
- Part des revenus que représentent les vacations (et coûts associés).
- Accès à des ressources d'enseignement (EPI, matériel).
- Évolution des conditions de travail et d'emploi pendant la crise sanitaire (en 2020 uniquement).

Le statut de vacataire et la distinction ATV/CEV

Les vacataires se divisent selon deux statuts, qui correspondent à deux situations différentes :

- D'un côté, **les chargé·e·s d'enseignement vacataires (CEV)** sont en principe des personnes disposant d'un emploi principal, qui interviennent ponctuellement à l'université comme enseignant·e·s. Ce statut concerne également des jeunes chercheur·se·s disposant d'un statut d'auto-entrepreneur dont l'activité principale est théoriquement non-universitaire, ce qui en pratique n'est pas toujours le cas. Ils et elles peuvent assurer des cours magistraux, des travaux dirigés ou des travaux pratiques. Voir aussi : <https://www.snesup.fr/vacataires-c-e-v>
- De l'autre, **les agents temporaires vacataires (ATV)** sont principalement des doctorant·e·s puisqu'une condition pour exercer comme ATV est d'être étudiant·e. Contrairement aux CEV, les ATV ne sont pas astreint·e·s à l'obligation d'avoir une activité principale. Ils et elles peuvent assurer des travaux dirigés ou des travaux pratiques. Leur service ne peut excéder 96 heures équivalent TD. Voir aussi : <https://www.snesup.fr/vacataires-a-t-v>

[L'ANCMSP et la CJC dénoncent le recours abusif aux vacations d'enseignement et demandent l'abrogation du statut d'ATV.](#)

Les résultats ne prétendent pas à l'exhaustivité ou à la représentativité des conditions d'emploi et de travail des enseignant·e·s vacataires en France, mais offrent un aperçu de leur situation. A l'heure où ces [travailleurs et travailleuses de l'ESR](#) exercent sous un [statut indigne](#), et représentent une

[grande partie de l'effectif enseignant](#), il nous paraît crucial de mieux appréhender la réalité de ce statut, la faire connaître, et permettre aux enseignant·e·s vacataires de [s'organiser](#) et d'être soutenu·e·s pour obtenir une amélioration de leurs conditions d'emploi et de travail.

Principales conclusions et recommandations

Entre 2019 et 2020, l'enquête de l'ANCMSP sur les conditions d'emploi et de travail des vacataires a permis de recueillir plus de **260 réponses** sur des missions d'enseignement réalisées dans plus de **40 établissements en France**, en région parisienne comme en province. Les répondant·es sont des enseignant·e·s en science politique, en sociologie, ou dans d'autres disciplines, de SHS ou non (histoire, arts, lettres, langues, santé, orthophonie, STAPS, pharmacie, mathématiques, etc.).

En 2020, les femmes représentent 60% des répondant·e·s, sans qu'il soit possible d'identifier si cette répartition est représentative des profils des vacataires en général. Les répondant·e·s sont autant des doctorant·e·s que des docteur·e·s, enseignant respectivement sous le statut d'ATV et de CEV. On peut remarquer que les enseignant·e·s docteur·e·s depuis plus de cinq ans représentent 18% des répondant·e·s en 2020, une proportion qui monte à 37% si on compte les docteur·e·s ayant soutenu depuis plus de deux ans.

La vacation d'enseignement est donc loin d'être réservée à des doctorant·e·s en cours de formation. Une part significative d'heures d'enseignement est assurée par des enseignant·e·s docteur·es, ce qui traduit la précarisation croissante de l'ESR et l'allongement de la file d'attente pour les prétendant·e·s à un poste d'enseignant·e-chercheur·se titulaire. Les CEV sont principalement docteur·e·s (79% des répondant·e·s¹) et ont eu différents types d'emplois, souvent en lien avec la recherche. Un quart d'entre elles et eux sont en post-doc, les autres se répartissant entre auto-entreprise, CDI ou contrat dans le privé, contrat Cifre, ou statut de demandeur·se d'emploi.

Les vacataires ayant répondu à l'enquête assurent de très nombreuses heures d'enseignement : en 2020, 70% des vacataires assurent plus de 36 HETD, et 20% plus de 96 HETD². Contrairement à l'idée répandue selon laquelle les vacances ne sont qu'un complément de revenu, donc dispensables, pour plus d'un·e vacataire sur 4, les vacances représentent plus de 50% de leurs revenus annuels (ces vacataires sont autant des ATV que des CEV). Pour 1 vacataire sur 3, les vacances représentent plus de 30% de leurs revenus annuels.

Les principaux problèmes identifiés ont trait au paiement des vacances. Malgré la circulaire Mandon n° 2017-078 encourageant la mensualisation du paiement, celle-ci est très rare (6% des réponses en 2020). Les retards de paiement sont la règle; ils s'échelonnent entre un et plus de six mois après

¹ Sur les 98 enseignant·e·s CEV en 2020, 77 sont docteur·e·s, 10 sont doctorant·e·s (non financé·e·s, en contrat doctoral sans mission d'enseignement, ou en thèse Cifre), et 11 ne sont ni doctorant·e·s ni docteur·e·s (professionnel·le·s hors recherche, ingénieur·e·s de recherche, artiste, fonctionnaire, titulaire de l'éducation nationale).

² Cette proportion est cohérente avec les [données du MESRI](#). En 2017-2018, 24% des vacataires en LSHS enseignaient plus de 96 HETD par an (19% des vacataires enseignaient plus de 96 HETD par an toutes disciplines confondues). Pour rappel, le service d'enseignement annuel (temps plein) d'un·e maître·sse de conférence est de 192 HETD. Au total, en sociologie et en science politique, les vacataires étaient 2 404 à enseigner en 2017-2018. Toutes disciplines confondues, ils et elles sont plus de 130 000 ([source](#)).

la réalisation de l'enseignement. **Les contrats de vacation**, qui identifient les droits et les devoirs des vacataires, **sont le plus souvent signés après le début de la mission, et parfois inexistant.**

On remarque également **de nombreuses situations illégales**, comme la rémunération de cours magistraux au tarif TD ou le paiement d'un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures effectivement dispensées. De plus, les tâches considérées comme "annexes", comme la surveillance et/ou la correction des examens terminaux, mais aussi les tâches administratives ou pédagogiques, ne sont toujours pas rémunérées.

Alors que la **rémunération des vacances est très faible** ([sous le SMIC horaire](#)), en 2019 comme en 2020, les vacataires estiment que **réaliser ces missions leur coûte en moyenne 68 euros par mois**. Le manque d'accès à des ressources pour l'enseignement (compte électronique, EPI/ENT, photocopieuse, espace de travail...) peut ainsi engendrer des coûts pour les enseignant-e-s. De plus, les **frais de transport ne sont quasiment jamais pris en charge**, alors que leur [remboursement partiel est un droit](#). Enfin, la non-mensualisation de la rémunération pose de grands problèmes pour les vacataires inscrit-e-s à Pôle Emploi. **Près de 40% des répondant-e-s de 2020 ont été ou sont inscrit-e-s à Pôle Emploi, et 70% d'entre elles et eux ont eu des difficultés liées à leur statut de vacataire** (principalement relatives au décalage entre heures travaillées et paiement effectif).

Il est donc urgent de revoir ce statut, à la fois par la revalorisation et la mensualisation de la rémunération, la prise en charge effective par les établissements des frais de transport, et l'accès à des ressources matérielles permettant l'enseignement.

Les vacataires ont signalé que l'organisation des enseignements pose souvent problème : TDs surchargés, délais de correction serrés, manque de matériel de travail, etc. **La crise sanitaire en 2020 a mis en lumière et renforcé ces difficultés**, avec une surcharge de travail difficilement supportable et des situations d'épuisement fréquentes (et ce alors que les vacataires n'ont pas droit au congé maladie). Les vacataires ont eu des difficultés à gérer de front leur vie professionnelle et familiale, et ont subi des pertes de revenus et des difficultés matérielles parfois très graves.

Le manque d'intégration dans les équipes pédagogiques ainsi que les contraintes administratives ont également créé des difficultés dans une période où l'isolement était accru : manque d'information sur la réorganisation des enseignements pendant la crise, incertitudes sur le paiement et retards encore plus importants, pressions pour assurer la continuité pédagogique sans soutien... Seul point positif (et ironique), la crise sanitaire a obligé à accorder aux vacataires, en catastrophe, des accès à des comptes professionnels ou aux espaces numériques permettant de réaliser l'enseignement à distance.

Ces conclusions permettent aussi de souligner qu'au-delà des services administratifs et RH, qui doivent accompagner les vacataires dans leurs démarches (signature du contrat, [remboursement des frais de transport](#), signature des états liquidatifs et ordres de paiement du salaire dans des délais raisonnables, obtention de l'attestation Pôle Emploi et des feuilles de salaire), les enseignant-e-s titulaires ont également un rôle à jouer.

En effet, on ne peut que recommander une [transparence maximale](#) sur les recrutements (vacations, mais aussi contrats doctoraux et ATER) comme sur les conditions concrètes dans lesquelles

l'enseignement est réalisé : effectifs étudiants, modalités d'examen et volume des corrections, préparation de cours, etc.

Les enseignant-e-s titulaires et responsables pédagogiques ont aussi une place importante dans l'encadrement des vacataires et leur intégration aux équipes pédagogiques (mail professionnel et accès aux EPI/ENT, inscription aux listes de diffusion, information sur les formations et les enseignements, etc.). Même si cela représente du travail administratif qui s'ajoute à d'autres tâches chronophages, les enseignant-e-s titulaires ont une responsabilité pour assurer que les vacataires enseignent dans des conditions moins précaires, soient mensualisé-e-s et payé-e-s à temps, et ne prennent pas en charge des tâches non-rémunérées.

La tendance à l'accroissement de la part des heures d'enseignement dispensées par des vacataires dans le supérieur traduit la précarisation de nos métiers et la dégradation de nos conditions de travail. S'il n'est pas toujours possible de faire autrement que de recruter des vacataires pour maintenir l'offre de formation existante, le soutien des titulaires - qui sont de fait en situation d'employeur/recruteur - dans le suivi auprès de l'administration des universités est crucial.

Plus généralement, élu-e-s et syndicats, mais aussi enseignant-e-s titulaires, pourraient faire plus pour obtenir des pratiques administratives moins défavorables aux vacataires, par exemple pour ce qui concerne le problème récurrent des vacataires inscrit-e-s à Pôle emploi, laissé-e-s seul-e-s face aux méandres administratifs et bureaucratiques. Quand ce soutien existe, il est très apprécié des enseignant-e-s vacataires !

Et bien sûr, [n'oubliez pas](#) les vacataires dans les mobilisations locales et nationales !

Répondant·e·s

Les répondant·e·s 2019

En 2019, 83 personnes ont répondu au questionnaire³. Au total, **42 établissements étaient représentés dans les 84 réponses**.

Environ la moitié des répondant·e·s (41) provenaient des universités suivantes : Paris 1, Toulouse 2, Paris 10, Aix-Marseille Univ., Université de Bretagne Occidentale, Université de Caen Normandie, Université Grenoble Alpes, Paris 8 et Paris 13.

Sur les 84 réponses, un peu plus d'un tiers concernaient des établissements en région parisienne, et **53 (63%) des établissements en province**.

Les répondant·e·s enseignaient principalement dans des départements et UFR de Sciences Humaines et Sociales (droit, science politique, sociologie, anthropologie) mais aussi dans d'autres disciplines, en particulier Arts/Lettres ainsi que Santé, Orthophonie ou STAPS.

Universités les plus représentées en 2019	Nombre de réponses
Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne	11
Université Toulouse 2 Jean Jaurès	7
Université Paris 10 - Paris Ouest Nanterre	5
Aix-Marseille Université	3
Université de Bretagne Occidentale	3
Université de Caen Normandie	3
Université Grenoble Alpes	3
Université Paris 13 - Sorbonne Paris Cité	3
Université Paris 8 - Vincennes Saint Denis	3
Total des université les plus représentées	41

Répartition Région parisienne/ Province en 2019

Région parisienne	31 réponses	37%
Province	53 réponses	63%

Composante d'enseignement (recodé) en 2019	Nombre de réponses
Droit ou Droit/ Science Po ou Science Po ou RI	18
NR	11
Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines	7
Histoire/ Histoire de l'Art/ Archéo	7

³ Dont une qui y a répondu deux fois, enseignant dans deux établissements.

Sciences Sociales/ SHS/ Humanités	5
Anthropologie et sociologie	4
Orthophonie	4
Santé/ Social/ Médico Social	4
STAPS	4
Arts/ Arts Plastiques et Design	3
Info/Comm ou Informatique	3
Langage	3
Pharmacie/ Chimie/ Biologie	3
Psychologie	3
Architecture	2
Economie	2
Géographie/ Territoires, environnement, sociétés	2
Mathématiques et informatique	1
Philosophie	1
Science des organisations	1

Les répondant·e·s 2020

En 2020, le questionnaire a reçu 181 réponses⁴. Parmi eux, il y a 73 hommes (40 %) et 108 femmes (60 %). En termes de disciplines représentées, 60% des répondant·e·s sont sociologues (48, soit 27%) ou politistes (60, soit 33%). Cependant, 40% des répondant·e·s viennent d'autres disciplines, notamment d'arts plastiques ou arts du spectacle⁵.

En termes de statut, 52% des répondant·e·s sont docteur·e·s, et 48% doctorant·e·s⁶.

Répartition en termes de statut

Statut	Nombre	En %
Doctorant·e en 1 ^e , 2 ^e ou 3 ^e année	41	25%
Doctorant·e en 4 ^e ou 5 ^e année	24	14%
Doctorant·e depuis plus de 5 ans	15	9%
Docteur·e depuis moins de 2 ans	20	12%

⁴ A noter : chaque contrat de vacation pouvait donner lieu à une réponse. Ainsi, certaines personnes ont pu répondre plusieurs fois au questionnaire, une réponse par établissement/composante dans lesquels elles enseignaient.

⁵ NB : le questionnaire ne permettait que trois modalités de réponse concernant la discipline de l'enseignant·e vacataire : science politique ; sociologie ; autre discipline. Des indications sur les "autres" disciplines sont toutefois fournies par les UFR de rattachement et les réponses aux questions ouvertes.

⁶ Nous excluons du total les 14 répondant·e·s qui n'ont pas indiqué leur statut.

Docteur·e depuis 2 à 5 ans	34	20%
Docteur·e depuis plus de 5 ans	33	20%
Total	167	100

Assez logiquement, la plupart des répondant·e·s enseignent donc sous un contrat de CEV (Chargé d'enseignement vacataire). Ils et elles sont 98 (54%) à enseigner sous ce statut, 76 (42%) sous le statut d'ATV (Attaché Temporaire de Vacation), et 7 (4%) à avoir un autre type de contrat.

Pour les CEV, il est difficile d'identifier précisément l'emploi principal occupé. Un quart ont un statut d'auto-entrepreneur (23, soit 23%), un quart un contrat de type post-doc (27, soit 26%). La moitié (52, soit 51%) ont un autre type de contrat (CDI ou un emploi de fonctionnaire, ou, plus fréquemment, contrat dans le secteur privé ou contrat de financement doctoral non-universitaire, de type Cifre) ou sont demandeur·se·s d'emploi.

La moitié des répondant·e·s qui ne sont pas auto-entrepreneur·se ou post-doc (23 sur 52) ont cependant un emploi en lien avec la recherche ou sont indemnisé·e·s par Pôle Emploi à la suite d'un doctorat ou contrat post-doctoral.

Ainsi, plus de 75% des répondant·e·s sont dans le milieu universitaire depuis plus de trois ans, ce qui souligne déjà une certaine familiarité avec ce monde. L'argument selon lequel les vacataires seraient des enseignant·e·s débutant·e·s ne connaissant pas le milieu, ce qui aurait pu expliquer certaines difficultés, n'est donc pas pertinent. Par ailleurs, le fait que les docteur·e·s représentent plus de la moitié des répondant·e·s souligne bien l'allongement de la file d'attente avant un recrutement éventuel à un poste de titulaire. Le nombre de docteur·e·s effectuant des vacations d'enseignement à côté d'un contrat (post-doctoral ou autre) ou d'une indemnisation chômage semble important.

En 2020, 63 établissements étaient représentés par les répondant·e·s.

La majorité des répondant·e·s (111, soit 61%) provenaient des universités suivantes : Paris 13, Toulouse 2, UPJJ, Paris 8, Paris 1, Lyon-2, IEP de Paris, Paris 10, Rennes-2, Aix-Marseille Université, Université catholique de Lille, Université Bordeaux-3, Université de Lorraine et Université de Poitiers.

De plus, la majorité des répondant·e·s (101, soit 56%) enseignaient dans des universités de province.

Les répondant·e·s enseignaient principalement dans des départements et UFR de Sciences Humaines et Sociales (droit, science politique, sociologie, anthropologie) mais aussi dans d'autres disciplines, en particulier Arts/Lettres.

Universités les plus représentées en 2020	Nombre de réponses
Université Paris 13 - Sorbonne Paris Cité	12
Université Toulouse 2 Jean Jaurès	12
Université de Picardie Jules Vernes	12
Université Paris 8 - Vincennes Saint Denis	11
Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne	11
Université de Lyon 2	8
IEP Paris	8

Université Paris 10 - Paris Ouest Nanterre	7
Université Rennes 2	7
Aix-Marseille Université	6
Université catholique de Lille	5
Université Bordeaux 3	4
Université de Lorraine	4
Université de Poitiers	4
Total des universités les plus représentées	111

Répartition Région parisienne/ Province en 2020

Région parisienne	79 réponses
Province	101 réponses

Composante d'enseignement (recodé) en 2020	Nombre de réponses
Droit ou Droit/ Science Po ou Science Po ou RI	56
NR ou autres	24
Arts, Lettres, Langues et Sciences Humaines	30
Histoire/ Histoire de l'Art/ Archéo	5
Sciences Sociales/ SHS/ Humanités	26
Anthropologie et sociologie	18
Info/Comm ou Informatique	8
Géographie/ Territoires, environnement, sociétés	4
Philosophie	4
Science de l'éducation	4

Les conditions d'emploi et de travail des vacataires en 2019 : quelques résultats

Nombre d'heures assurées

Les vacataires ayant répondu au questionnaire en 2019 ont enseigné un nombre d'heures très variable, entre 4 heures par an et plus de 400. Si l'on exclut les 4 individus qui ont indiqué enseigner plus de 400 heures (ce qui nous paraît être une erreur de calcul ou de saisie), 30% des répondant·e·s enseignent moins de 36 HETD, 50% entre 36 et 96 HETD, et 20% plus de 96 HETD.

Nombre HETD	Nombre indiv.	%
<36	24	30
Entre 36 et 96	39	49
>96 HETD	16	20
Total	79	100

Modalités de contractualisation, tâches effectuées et rémunération

Les vacataires doivent avoir un contrat (ATV, CEV ou, dans le meilleur des cas, un contrat d'enseignement LRU⁷) pour réaliser leur travail. Or, **parmi les 76 missions d'enseignement mentionnées**⁸ (73 répondant·e·s, dont trois ont renseigné plusieurs contrats) :

- seulement **13 ont signé un contrat en amont**, c'est-à-dire avant de commencer à donner leur(s) cours (en général, moins d'un mois avant) ;
- parmi les **51 contrats signés après le début de la mission**, 11 l'ont été environ un mois après le début de la mission, 9 deux mois après, 6 trois mois après, 25 ont été signés plus de quatre mois après le début des cours ;
- enfin, **12 cas de missions d'enseignement réalisées sans contrat** ont été signalés.

Un grand nombre de vacataires soulignent qu'**au-delà des heures d'enseignement, ils et elles réalisent des tâches qui ne sont pas prises en compte pour la rémunération**. Ces tâches comprennent les réunions pédagogiques, la surveillance et la correction de partiels et d'examens finaux liés au cours magistral, mais aussi par exemple des sorties de terrain. Les vacataires soulignent que le temps dédié à la préparation et à la réalisation des enseignements desquels ils et elles sont responsables, à la correction des rendus, ainsi que le temps de réponse aux mails d'étudiant·e·s est très important.

On remarque également beaucoup de **pratiques problématiques, voire illégales** : des **cours magistraux rémunérés comme des TDs**, le **paiement d'un nombre d'heures inférieur au nombre d'heures effectivement dispensées** (parfois sans prévenir), des surveillances présentées

⁷ Le contrat d'enseignement (dit "contrat LRU") n'est pas un contrat de vacation, mais permet également d'embaucher des enseignant·e·s non titulaires pour des missions à durée déterminée.

⁸ La réponse n'étant pas obligatoire, certain·e·s répondant·e·s n'ont pas renseigné d'informations sur leur contrat. Ce commentaire s'applique également aux autres réponses : le nombre de répondant·e·s est indiqué pour chaque question.

comme payées, puis finalement non-rémunérées, ou encore des responsabilités pédagogiques (comme celle de responsable d'une formation ou d'une spécialité) assumées sans rémunération complémentaire. Un-e vacataire souligne une **pratique intéressante, celle d'ajouter un "bonus" pour prendre en compte le temps travaillé** (par exemple, 30 minutes supplémentaires rémunérées pour 12 HETD enseignées). Enfin, les **frais de transport ne sont quasiment jamais pris en charge**, même partiellement, [alors que les vacataires y ont pourtant droit](#).

En ce qui concerne le paiement des heures effectuées, **les nombreux retards de paiement auxquels font face les vacataires constituent le résultat le plus marquant**, alors que la plupart des universités refusent la mensualisation des paiements. Les retards vont de **deux à plus de sept mois** après la fin des enseignements, et les vacataires doivent parfois réclamer à plusieurs reprises leur paiement.

Au total, **plus d'un-e vacataire sur trois souligne des cas très problématiques de travail non rémunéré** (heures enseignées, mais non comptabilisées) ou **de délais de paiement dépassant les deux mois**.

Coûts et ressources pour l'enseignement

En ce qui concerne **l'accès à des équipements ou supports d'enseignement** :

- 55/83 ont accès à un compte enseignant/ une boîte mail de l'université.
- 21/83 ont accès à un EPI/ENT pour créer un cours ou des ressources en ligne à destination des étudiant·e·s.
- 7/83 ont accès aux formations dispensées pour les enseignant·e·s.
- 10 personnes mentionnent un accès à une photocopieuse ou un bureau de travail (et parfois avec des limites, comme un besoin d'envoyer les documents à la reprographie 15 jours avant, ou d'apporter son papier pour la photocopieuse par exemple).

D'un autre côté, parmi les 49 personnes ayant réussi à estimer les **coûts mensuels liés à la vacation, ces coûts s'établissent** :

- Entre 0 et 20 euros : 9 réponses
- Entre 22 et 50 euros : 15 réponses
- Entre 60 et 100 euros : 13 réponses
- Plus de 100 euros : 12 réponses

En moyenne (*en prenant en compte les réponses de 0 à 200 euros par mois uniquement*⁹), le **coût mensuel pour les vacances est estimé à 68 euros** (coût en transport, en reproduction, et autres qui ont été nécessaires à l'exercice de cette activité). Il serait important de clarifier les réponses et préciser les coûts, notamment le montant consacré aux frais de transport, que les employeurs ont l'obligation de couvrir au moins en partie.

⁹ Comme pour les réponses de 2020, nous avons exclu les réponses indiquant plus de 400 euros par mois, qui nous paraissaient être une erreur de saisie.

Des difficultés à la fois administratives, financières et professionnelles

Les réponses à la question ouverte en fin de formulaire rendent palpable le **malaise** que ressentent un grand nombre de vacataires. Une trentaine de réponses dénoncent des **conditions inacceptables et la précarité matérielle**, mais rendent également visible le fait que les vacataires ont le **sentiment d'être méprisé·e·s**.

Les vacataires sont nombreux·se·s à souligner le **manque d'information et d'intégration au corps enseignant**, avec des difficultés pédagogiques associées (créer un cours sans références ou supports, sans connaître le contenu des autres enseignements, sans référent·e pédagogique, absence d'interaction ou concurrence entre personnels et statuts - tuteur·trice, vacataire, doctorant·e contractuel·le, ATER...).

Les **difficultés administratives** sont nombreuses (paiement en retard, heures non payées, problèmes d'obtention de fiche de paye ou d'attestation pour Pôle emploi, entre autres). Au total, **71 vacataires sur 83 identifient des problèmes** de cet ordre. Nous avons recensé **25 problèmes très graves** dans les témoignages reçus : inexistence du contrat, heures non payées, CM payé au tarif TD, retards de paiement de plus de 6 mois.

Les **universités concernées** par ces problèmes sont les suivantes : *Aix-Marseille Université, l'Ecole Nationale Supérieure d'Architecture, Paris-Descartes, Sorbonne Université, l'Université de Bretagne Occidentale, l'Unicaen, l'Université Clermont Auvergne, l'Université de Bordeaux, l'Université de Bretagne sud, l'Université de Rennes 1, l'Université de Rouen, l'Université Grenoble Alpes, l'Université Nice Sophia Antipolis, l'Université Paris 1, l'Université Paris 13, l'Université Paris 8, l'Université Savoie Mont Blanc, et l'Université Toulouse Jean Jaurès.*

Il ne s'agit donc pas de pratiques éparses ou cantonnées à certains employeurs, mais de problèmes généralisés dans le recrutement et la rémunération des vacataires d'enseignement.

Les conditions d'emploi et de travail des vacataires en 2020 : quelques résultats

Nombre d'heures assurées

De grosses imprécisions dans les réponses devant renseigner le nombre d'heures ETD effectuées nous empêchent d'analyser le nombre d'heures d'enseignement assurées.

Nous pouvons cependant remarquer que près de 40% des vacataires enseignent sur les deux semestres plutôt qu'un seul (28% n'enseignent qu'au premier semestre, 34% uniquement au second semestre).

De plus, plus de 40% des vacataires enseignent dans plusieurs composantes de l'établissement, ou dans plusieurs universités (43%, soit 78 réponses). Ceci signifie que pour calculer les heures effectivement assurées par chaque individu, il faudrait additionner les heures réalisées pour chaque établissement/composante (le questionnaire proposait une réponse par établissement/composante). Ainsi, les heures d'enseignement assurées par les vacataires (individuellement et collectivement) sont probablement beaucoup plus importantes que celles calculées en 2019.

Modalités de contractualisation, tâches effectuées et rémunération

Parmi les vacataires ayant répondu à l'enquête 2020, **seulement 33% ont signé leur contrat en amont de leur mission d'enseignement** (soit 60 réponses). La moitié ont signé un contrat après le début de la mission d'enseignement (52%, soit 94 réponses). **Une mission sur dix est réalisée sans contrat** (20 réponses, soit 11%, indiquent que le contrat n'a jamais été signé).

Comme en 2019, on observe une **très faible proportion de paiements mensualisés** (6%, soit 11 réponses). En comptant les contrats mensualisés, **seulement 20% des vacataires sont payé-e-s (au moins en partie) avant la fin de leur mission**.

Tou-te-s les autres sont payé-e-s après la fin de leur mission d'enseignement. Au total, **au minimum 37% des répondant-e-s sont payé-e-s plus d'un mois après la fin de leur mission**, et 22% sont payé-e-s plus de trois mois après la fin de leur mission.

Parmi les répondant-e-s ayant indiqué ne pas avoir encore été payé-e-s (71, soit 39%), tou-te-s sauf 15 enseignaient au second semestre et n'avaient donc pas encore achevé leur mission d'enseignement au moment de la passation du questionnaire¹⁰.

Comme en 2019, les vacataires sont nombreux-se-s à assurer, en plus de leur charge d'enseignement, des responsabilités non rémunérées : 53% d'entre elles et eux doivent surveiller et/ou corriger les examens terminaux. Seulement 28% des vacataires n'ont aucune de ces deux responsabilités.

¹⁰ Remarque : nous ne savons pas si cela concerne les missions d'enseignement effectuées au 1er semestre 2019-2020 (auquel cas, la proportion de répondant-e-s qui ne sont pas payé-e-s plus de trois mois après la fin de la mission passe à 61% et celle des répondant-e-s non payé-e-s un mois après la fin de leur mission passe à 76%).

Coûts et ressources pour l'enseignement

En ce qui concerne l'**accès à des ressources** d'enseignement, parmi les répondant-e-s :

- 67% ont accès à un compte électronique enseignant/ une boîte mail de l'université
- 60% ont accès à l'EPI/ENT
- 48% ont accès à une photocopieuse ou une imprimante
- 32% ont accès à un espace de travail
- 19% ont accès à un casier
- 17% ont accès à des formations dispensées par l'université pour le personnel enseignant

A noter : les vacataires soulignent que l'accès à l'EPI/ENT a été facilité durant la période de crise sanitaire (cf. ci-après), ce qui peut expliquer la variation par rapport à 2019.

En moyenne, **les vacataires déclarent un coût de 67 euros par mois pour les enseignements** (transport, reproduction, autres frais¹¹). Plus précisément :

- 21% déclarent un coût de 0 euros (25 réponses)
- 18% déclarent un coût inférieur à 20 euros par mois (22 réponses)
- 23% déclarent un coût entre 20 et 50 euros par mois (27 réponses)
- 18% déclarent un coût entre 51 et 100 euros par mois (22 réponses)
- 19% déclarent un coût entre 101 et 500 euros par mois (23 réponses).
- Enfin, trois répondant-e-s déclarent des dépenses mensuelles supérieures à 500 euros (respectivement 700, 1000 et 2000 euros), que nous avons choisi d'exclure du calcul de la moyenne afin de ne pas la gonfler artificiellement. Il est possible que certaines de ces réponses relèvent d'une erreur de saisie, mais les montants élevés peuvent également s'expliquer par des trajets hebdomadaires en TGV, particulièrement onéreux.

Comme en 2019, **le remboursement des frais de transport est très rare**. Seulement 16% des répondant-e-s (29) indiquent que l'employeur s'est engagé à les rembourser, au moins en partie. Ceci signifie que **l'obligation légale de les rembourser n'est pas respectée pour plus de 80% des vacataires**.

Ces coûts de l'enseignement sont importants, lorsqu'ils sont mis en relation avec les montants très faibles des rémunérations, mais aussi avec la **part du revenu** que représentent les vacances. En effet, **pour 1 vacataire sur 4, ces missions d'enseignement représentent plus de 50% des revenus annuels** (il s'agit autant d'ATV que de CEV). Pour 1 vacataire sur 3, les vacances représentent plus de 30% des revenus annuels.

Enfin, les retards de paiement et les difficultés administratives, déjà identifiées en 2019, ont fait l'objet d'une question concernant les vacataires inscrit-e-s comme demandeur-se-s d'emploi. **Sur 181 répondant-e-s en 2020, 69 ont été ou sont inscrit-es à Pôle Emploi (soit près de 40% des répondant-e-s)**. Parmi elles et eux :

- 1/3 a eu des difficultés à obtenir l'attestation employeur.
- La moitié (33/69) a eu des difficultés du fait du décalage entre les heures travaillées et le paiement effectif.
- 1/4 a eu d'autres difficultés.

Au total, 48 personnes sur 69, soit 70% des vacataires inscrit-e-s chez Pôle Emploi, ont eu au moins une difficulté.

¹¹ Nous avons exclu une réponse indiquant un montant de 10 000 euros par mois, considérant qu'il s'agissait vraisemblablement d'une erreur de saisie.

Autres retours : problèmes et pratiques illégales au niveau administratif, intégration aux équipes pédagogiques et organisation des enseignements

Enfin, 81 vacataires ont répondu à la question ouverte leur proposant de fournir d'autres retours sur leur expérience. La première remarque est que les réponses fournies ici sont longues. Nous n'excluons pas qu'il y ait certain·e·s vacataires pour qui l'expérience d'enseignement se passe très bien, mais force est de constater qu'un grand nombre d'entre elles et eux ont beaucoup de choses à dire, et se sont saisi·e·s de l'opportunité qui leur a été offerte par ce questionnaire.

Les problèmes administratifs et liés au paiement sont récurrents : les délais de signature du contrat (quand il existe), la faible rémunération par rapport au travail fourni (et sans prise en charge des frais de transport) et les retards de paiement sont très présents dans les témoignages. Le paiement semestriel pose particulièrement problème pour les vacataires demandeur·se·s d'emploi ou au RSA (pas de feuille de paie, paiement décalé par rapport aux heures effectuées, refus de fournir l'attestation employeur, erreurs de déclaration, etc.), et ce alors que des solutions de mensualisation existent. Le travail gratuit et les "arrangements" consistant à ne pas payer certaines heures, à payer des CM au tarif TD, à demander aux vacataires d'assurer d'autres tâches (surveillances et corrections, suivi des étudiant·e·s, mais aussi organisation de conférences, directions et soutenances de mémoires ou de rapports de stage...) rendent le niveau de rémunération encore moins acceptable. La crise sanitaire a pu renforcer la précarité et la pauvreté de certain·e·s vacataires.

Des pratiques comme celles de "prête-nom" pour que des vacataires puissent effectuer des vacances et contourner les obligations d'un revenu principal existent encore. Ceci signale le besoin de généraliser les contrats d'enseignement plutôt que de recourir à un statut (ATV ou CEV) qui ne reflète pas du tout la réalité de la situation de certain·e·s vacataires pour lequel·le·s l'enseignement est en pratique une activité principale.

En ce qui concerne les relations avec l'administration, et notamment les RH, les situations sont variées. Certain·e·s vacataires apprécient le soutien de personnels administratifs pourtant débordés. D'autres indiquent qu'ils et elles font face à des comportements impolis, voire méprisants.

Les relations avec les enseignant·e·s titulaires varient également. Les équipes et responsables pédagogiques sont parfois apprécié·e·s (il semblerait que cela soit le cas en particulier pour celles et ceux qui enseignent en master), et les enseignant·e·s titulaires peuvent aider à obtenir un contrat, un enseignement ou à éviter des charges de travail non rémunérées. Dans d'autres situations, les vacataires ressentent un manque de considération, voire un réel "foutage de gueule" : si certain·e·s titulaires sont mobilisé·e·s pour l'amélioration des conditions de travail, d'autres (ou les mêmes) n'hésitent pas à donner leurs copies à corriger aux vacataires, avec ou sans rémunération.

L'organisation des enseignements peut également poser problème : TDs surchargés qui créent une difficulté à corriger les rendus dans des délais extrêmement serrés, manque de matériel de travail (vidéoprojecteur, enceintes, feutres ou craies...), vétusté ou saleté des locaux, etc... Les vacataires ne sont que très rarement inclu·e·s dans les personnels de l'université, n'ont pas de compte ou de carte professionnelle, et n'ont donc pas accès aux bureaux, salles du personnel, cantine, etc. Au-delà d'un enjeu d'intégration professionnelle, cela pose des problèmes pour l'organisation matérielle des enseignements, d'autant que certain·es vacataires n'ont même pas accès aux listes d'étudiant·e·s ou aux ENT.

Plus largement, les vacataires ne sont pas intégré·e·s aux équipes pédagogiques et regrettent le manque d'information et de coordination (y compris entre chargé·e·s de TD), le manque de mutualisation de ressources et supports d'enseignement, le manque d'informations sur les maquettes et sur les attentes associées aux différents enseignements, le manque de formations utiles à l'enseignement, ainsi que leur exclusion des listes de discussion d'enseignant·e·s. Si

certain·e·s s'en sortent à travers des contacts individuels, ce n'est pas le cas pour tou·te·s. Soulignons cependant le cas de l'Université de Rennes 1 (Faculté de droit et de science politique) où il a été indiqué que les vacataires reçoivent un "livret d'accueil" et des courriels d'information sur les outils à leur disposition, leurs droits et leurs obligations.

Remarquons que ces difficultés se combinent avec celles de la réalisation d'un doctorat, et que certain·e·s vacataires critiquent le manque de transparence et les inégalités entre doctorant·e·s en particulier sur les recrutements d'ATER. Même les vacataires exerçant dans de bonnes conditions et mensualisé·e·s soulignent qu'il est impossible de vivre correctement à partir de vacations (qui peuvent être limitées à 96 HETD/an), et peuvent envier la situation des ATER (avec droits aux congés, mensualisation du salaire, prime de recherche, etc...).

Plusieurs témoignages soulignent que l'existence de groupes de précaires et collectifs de doctorant·e·s ou docteur·e·s mobilisé·e·s à l'échelle locale aide à obtenir des avancées, mais que les grévistes, en particulier vacataires, courent de gros risques de perdre leur emploi et de subir des sanctions.

Malgré tous ces éléments, la plupart des témoignages soulignent la "passion", "l'enthousiasme" pour l'enseignement et la recherche, les "supers étudiant·e·s", voire se sentent "reconnaissant·e·s d'avoir cette possibilité d'enseigner". Faisant contre mauvaise fortune bon cœur, certain·e·s soulignent que le pendant de la solitude est la liberté et l'autonomie qui leur est laissée dans leur travail. Des événements comme ceux qui ont eu lieu à Lyon II (suicide d'un étudiant, ressources limitées face à la détresse étudiante, criminalisation du mouvement étudiant) peuvent mener à des remises en question brutales.

L'impact de la crise sanitaire et du confinement en 2020 sur le travail des vacataires d'enseignement

L'année 2020 a été marquée par l'épidémie de coronavirus, qui a eu des effets importants sur les enseignant·e·s vacataires. Sur les 129 vacataires qui avaient déclaré enseigner au deuxième semestre 2019-2020, 105 ont effectivement continué leurs missions.

Informations communiquées par l'employeur à la suite de la crise sanitaire

La continuité pédagogique a été imposée aux vacataires, sans consultation. Les vacataires ont été informé·e·s des mesures de manière partielle et informelle. Quelques vacataires se sont montré·e·s satisfait·e·s des informations reçues par les enseignant·e·s ou services administratifs, et certain·e·s ont souligné que le confinement avait eu l'avantage de faire inscrire les vacataires sur les listes mail des enseignant·e·s de leur UFR.

Alors que les vacataires soulignent qu'ils et elles se sont senti·e·s perdu·e·s pendant la crise (informations contradictoires, incertitude, flou, isolement), la diffusion d'informations est très appréciée (ils et elles expriment une réelle gratitude envers les titulaires « bienveillant·e·s » ou services administratifs qui répondent). Or ces informations sont le plus souvent transmises de manière informelle, selon le bon vouloir de chacun·e. Les résultats montrent le rôle central des chargé·e·s de cours magistraux, qui sont les principales·aux interlocuteur·trices pouvant transmettre - ou non - les informations aux vacataires.

Sur les 154 personnes ayant répondu à cette question :

- La moitié (79) ont reçu des informations sur l'obligation de mettre en place la continuité pédagogique, de continuer les cours,
- 35% (soit 54 personnes) ont reçu des informations sur le paiement (prévu ou non) de leurs heures,
- 22% (soit 34 personnes) ont reçu des conseils ou des demandes sur l'adaptation des modalités d'enseignement ou d'exams,
- 18% (soit 27 personnes) ont reçu des informations sur les outils numériques.

Conditions d'accès aux outils de l'établissement (compte électronique, ENT, formations, matériel) pendant l'épidémie.

Parmi les répondant·e·s, 130 ont répondu à la question concernant l'accès aux outils et aux ressources d'enseignement pendant la crise sanitaire. Parmi ces réponses, 59 personnes ont indiqué qu'il n'y avait pas eu de changement (il s'agit probablement d'une incompréhension, car *a minima* l'accès aux établissements a été restreint), et 19 ont déclaré qu'elles ne savaient pas ou n'étaient pas concernées.

Une cinquantaine de vacataires ont fourni des réponses plus détaillées. Ils et elles indiquent que la fermeture des bureaux, bâtiments et bibliothèques s'est faite sans consulter les vacataires, dont certain·e·s pouvaient avoir des difficultés à continuer l'enseignement dans ces conditions (problèmes d'équipement notamment).

Parmi les points qui ont été appréciés (mais qui ne concernent que 7 témoignages), la proposition de formations ou d'aide sur les EPI et ENT, l'accès à des tutoriels ou des informations sur les outils pour enseigner à distance (principalement la visioconférence), et, dans un cas à chaque fois, le prêt de matériel informatique ou le recensement des difficultés matérielles rencontrées par les vacataires.

Pendant la durée de la crise, les vacataires ont pu avoir un meilleur accès aux ressources dématérialisées et aux ENT/EPI, auxquels ils et elles n'avaient pas forcément accès auparavant (pas de compte enseignant, voire pas de contrat). Ils et elles ont parfois été inclu·e·s dans les listes mail d'enseignant·e·s.

Cependant, les vacataires soulignent qu'ils et elles se sont organisé·e·s seul·e·s pour s'adapter à l'enseignement à distance, en autonomie totale ou quasi-totale.

Autres remarques sur la période de crise sanitaire : surcharge de travail, difficultés matérielles et (risques d')épuisement.

Parmi les répondant·e·s, 90 personnes ont répondu à la **question ouverte pour fournir d'autres remarques ou indiquer les difficultés rencontrées pendant la période de crise sanitaire**. Seules trois personnes utilisent cet espace pour dire que cela s'est "bien passé". Au contraire, 71 d'entre elles ont signalé des difficultés importantes. Celles qui reviennent le plus régulièrement sont la **surcharge de travail et l'inquiétude pour les étudiant·e·s**.

La surcharge de travail est liée notamment au besoin de suivre les étudiant·e·s et de corriger les travaux à distance. Les vacataires soulignent une **situation d'épuisement avec des horaires étendus et une déconnexion des emplois du temps (travail le soir, le week-end...)**. Si tou·te·s ont dû adapter les modalités d'enseignement, beaucoup soulignent des difficultés car les outils n'étaient pas disponibles, ou tardivement. Parfois, l'allègement des cours magistraux a également augmenté la charge de travail des chargé·e·s de TD. Les vacataires ont déclaré de plus qu'ils et elles **s'inquiétaient pour les étudiant·e·s**, qui avaient du mal à suivre, ou connaissaient des situations de précarité encore plus forte pendant la crise sanitaire.

Au-delà de ces deux difficultés principales, les vacataires critiquent principalement le **manque d'accompagnement des vacataires et de prise en compte de leurs besoins** : peu d'informations reçues, pas de suivi des enseignant·e·s référent·e·s, flou, impréparation, improvisation ou "chaos" de la réorganisation des enseignements, mais aussi incertitudes sur le paiement, pressions voire menaces pour assurer la continuité.

La situation a pu se traduire, pour certain·e·s d'entre eux et elles, par des **difficultés matérielles** qui vont des dépenses supplémentaires ou une pression financière à la suite de retards de paiement, jusqu'à la perte d'un logement du fait de ces difficultés. Une remarque importante : les vacataires n'ont **pas le droit au congé maladie**, ce qui pose problème en temps normal, mais encore plus en situation de pandémie !

Les vacataires ont aussi rencontré des **difficultés à gérer de front vie professionnelle et personnelle**, le travail à la maison ayant notamment un impact sur leur vie familiale. Plusieurs d'entre elles et eux soulignent aussi des difficultés psychologiques ("sentiment d'être nulle", "perte de sens") et une **situation d'isolement**. Les vacataires ont en fait vécu les mêmes difficultés que d'autres membres de l'ESR, mais leur situation spécifique et leur précarité n'est pas prise en compte.

Le fait que ces vacataires ne reçoivent pas d'informations, que personne ne prenne de leurs nouvelles, qu'ils et elles ne soient pas impliqués·e·s dans les décisions pédagogiques peut être **perçu comme l'expression d'un mépris** à leur égard, voire ressenti comme une humiliation.

Recommandations de l'ANCMSP

On peut distinguer deux types de revendications. Les premières visent une réforme ambitieuse de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) afin de mettre fin à la profonde précarité qui y sévit chez les enseignant·e·s-chercheur·se·s non-titulaires. **Une telle réforme est d'autant plus nécessaire que l'ESR compte près de 19 000 enseignant·e·s contractuel·le·s et près de 130 000 enseignant·e·s vacataires, contre seulement 62 500 enseignant·e·s titulaires ([chiffres de 2019](#))**. Les secondes visent à rendre le système des vacances un peu moins injuste, et constituent "un pansement sur une jambe de bois" nécessairement transitoire, dans l'attente d'un contexte politique plus favorable aux premières mesures.

Pour en finir avec la précarité des enseignant·e·s-chercheur·se·s non-titulaires, l'ANCMSP revendique :

- Pour les doctorant·e·s : l'abrogation du statut d'Attaché temporaire vacataire (ATV) et son remplacement par des contrats doctoraux accompagnés de missions d'enseignement ([15 000 contrats doctoraux manquent](#) pour que chacun·e soit financé·e pour sa recherche doctorale et enrayer la baisse démographique des doctorant·e·s) ;
- Pour les doctorant·e·s et les docteur·e·s : la création massive de postes d'Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) ;
- Pour les docteur·e·s : la [création massive](#) de postes de Maîtres·se·s de conférences ;
- Réserver le statut de Chargé d'enseignement vacataire (CEV) aux seul·e·s intervenant·e·s extérieur·e·s ayant un emploi principal hors de l'université et ne souhaitant pas faire de l'enseignement et de la recherche leur métier, ou bien aux chercheur·se·s ayant un emploi stable et souhaitant enseigner à côté de leurs activités de recherche.

Pour rendre le système des vacances **un peu moins injuste**, l'ANCMSP revendique :

- La revalorisation du taux horaire des vacances ;
- Le paiement du travail d'animation pédagogique, de surveillance d'examens et de correction de copies ;
- La prise en charge des frais de transports ;
- La mensualisation du paiement des vacances ;
- Le recours à des [contrats d'enseignement](#) plutôt qu'au statut de vacataire, permettant aux enseignant·e·s d'être payé·e·s mensuellement et de passer sous un régime salarié afin de bénéficier de l'ensemble des droits sociaux afférents au salariat.