

La vacation : un mode de recrutement inacceptable

Les raisons de notre lutte contre la vacation : un recrutement illicite d'ultra précaires !

Si la loi du 12 mars 2012, vise uniquement le recrutement d'agents contractuels quelle que soit la modalité d'emploi (saisonnier, accroissement temporaire, vacance...) contraignant logiquement les rectorats à recruter tous les agents non titulaires en formation initiale et dans le second degré, en contrats, beaucoup ne l'appliquent pas encore, et continuent à se livrer à leurs anciennes pratiques de dérèglementation. De nombreux vacataires sont ainsi affectés à l'année sur des blocs de six heures.

Le SNES-FSU a fait reconnaître par le ministère l'illégalité de la vacation et a obtenu un projet de décret permettant son abrogation en 2015, remportant ainsi une victoire en déposant un amendement en ce sens.

Pour autant, il est utile de savoir précisément quelles sont les conséquences, pour les non titulaires d'un exercice en vacation, et pourquoi ceux-ci doivent être recrutés en tant que contractuels uniquement.

En cas d'accident du travail, le vacataire ne bénéficie **d'aucune protection** ; la préparation de ses cours et les corrections effectuées pendant les vacances ne sont pas payées et les **absences pour maladie non couvertes**. Une vacataire enceinte ne peut bénéficier d'un congé maternité rémunéré : son « contrat » cesse.

Or, dans la circulaire du 26 novembre 2007 relative aux modifications apportées au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 par le décret n° 2007-338, la DGAFP (direction générale administrative de la fonction publique) **confirme bien que le vacataire est appelé « à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise...) » et qu'il « l'effectue sans lien de subordination à l'autorité administrative ».**

La vacation est « **assimilable à une prestation de service ponctuelle ou à l'accomplissement d'une tâche très précise** (le médecin qui effectue à titre très occasionnel une visite médicale pour le compte de l'administration, le spécialiste juridique à qui une consultation sur un problème précis a été demandée, etc.) ».

Selon le Conseil d'État, « c'est cet état de subordination à l'autorité administrative qui constitue la caractéristique première du lien contractuel et, par conséquent, du lien salarial ». (CE-n° 25248 du 24 avril 1981-Ministre du budget c/M.X.) C'est la raison pour laquelle le Conseil d'État requalifie les vacations en contrat.

Les rectorats devraient donc tenir compte de cette jurisprudence mais plusieurs persistent à recourir à la vacation en toute illégalité. Après une lutte sans précédent dans toutes les académies, et dès 2010 de nombreuses requalifications des vacations en CDD voire en CDI par le juge administratif dans de nombreux dossiers soutenus par le SNES-FSU, le ministère a plié et a demandé aux recteurs de renoncer à la vacation dès fin 2011. Toutefois il s'était engagé à abroger le décret de 1989, après un avis unanime du comité technique ministériel en 2012. Dans l'attente du passage du projet d'abrogation au décret, le SNES-FSU a pu agir pour limiter le nombre –voire le supprimer– de vacataires et restera vigilant afin que les vacations soient enfin exclues du champ de l'Éducation nationale.

Recrutement et rémunération

Même si ce sont souvent les rectorats qui recrutent dans un même vivier contractuels et vacataires en fonction des lignes budgétaires, les vacataires sont aussi très souvent recrutés directement par les chefs d'établissement. Ce pouvoir laissé aux chefs d'établissement n'est pas sans grave conséquence. S'ils ne consultent pas le rectorat pour connaître les non titulaires dans l'attente d'un poste afin de respecter leur ancienneté, cela peut priver des collègues d'un poste auquel ils auraient dû prétendre en raison de leur barème. Le recours massif à la vacation pèse ainsi considérablement sur la transparence des affectations. Dans une même discipline, des contractuels bénéficiant d'une

ancienneté conséquente se sont retrouvés sans poste alors que par ailleurs des vacataires nouvellement recrutés exercent dans la zone dans laquelle ces collègues au chômage exerçaient.

Ne pas respecter l'ancienneté est tout simplement insupportable, c'est contrevenir à des principes d'équité fondamentaux. Le SNES-FSU réclame que les affectations soient entièrement centralisées au niveau rectoral, avec la prise en compte de l'ancienneté. Un maximum annuel de 200 vacations est imposé pour l'année scolaire avec une rémunération de 34,30 euros bruts par heure de vacation.

Les vacataires peuvent être recrutés après trois années d'études post-baccalauréat. Mais aussi « exceptionnellement », avec deux années. Dans les disciplines techniques et professionnelles, il suffit d'attester d'une expérience professionnelle. Dans la mesure où les agents non-titulaires de l'enseignement sont subordonnés au recteur et à leur chef d'établissement qui les évalue lors du renouvellement des vœux en fin d'année, ils ne devraient donc pouvoir être recrutés comme vacataires. Il n'est pas rare qu'un vacataire soit employé pour seulement quelques heures, à l'année (un même vacataire à l'année peut être affecté sur un bloc de six heures jusqu'au début du mois de juin). Mais comment vivre avec si peu d'heures ?

Sachant que le vacataire est payé à l'heure devant élève, si l'on inclut la préparation des cours et la correction des copies et que l'on divise ce que perçoit le vacataire par le nombre d'heures consacrées à toutes ces tâches, le vacataire est en fait très mal payé compte tenu de ses qualifications, sans qu'il puisse prétendre à aucun droit.

Ce décret ne fait référence qu'aux heures d'enseignement et ne dit rien des heures de réunion et encore moins de préparation. Il est inacceptable que l'administration l'interprète a minima pour ne pas payer les heures de conseil de classe. Les vacataires qui ont d'ailleurs attaqué l'administration au tribunal administratif pour percevoir l'Isoc ont obtenu gain de cause.

Le rectorat peut-il déclasser un contractuel en vacataire ?

Que vous soyez recruté comme contractuel ou vacataire, vous l'êtes à titre précaire et pour la durée du contrat ou des heures à effectuer. Il était difficile alors de trouver des appuis juridiques pour contester la décision de l'administration même si les textes sont largement détournés par les rectorats : ainsi on ne doit, au regard du décret du 12 juillet 1989, recruter de vacataires que pour des besoins « occasionnels ou temporaires ». Mais, ils le sont largement sur des besoins que nous jugeons « permanents » de remplacement (congrés maternité, etc.), sans que pour l'heure aucun texte ne nous l'accorde. Les contractuels et les vacataires sont par ailleurs recrutés sous des décrets différents et des chapitres de rémunérations différents : le 31-95 pour les vacataires qui sert aux financements des heures supplémentaires et le 31-97 pour les contractuels. On voit les avantages de gestion ! Dans l'année, il se peut qu'on vous propose une vacation après le contrat et vice versa. Le rectorat ne peut pas, par contre, faire un avenant à votre contrat pour vous proposer un emploi de vacataire.

Cependant avec la lutte juridique soutenue par le SNES-FSU, la requalification des vacations en CDD voire en CDI par le juge administratif a changé la donne, et ainsi le ministère a demandé aux recteurs de renoncer à la vacation.

En l'absence de règles nationales, le recours à la vacation est divers d'une académie à l'autre. Ainsi, pour le recrutement d'un agent non-titulaire à l'année, plutôt que de proposer un contrat dès le départ, certains rectorats imposent d'abord des vacations et contractualisent les agents lorsqu'ils atteignent les deux cents heures. Pour les suppléances, on retrouve le même cas de figure avec un passage obligé par la vacation. Ainsi, dans certaines académies, les recteurs ont décrété que, plutôt que de contractualiser un vacataire dont on aurait encore besoin au-delà de deux cents heures, toute suppléance serait assurée par une succession de vacataires. Des actions importantes ont été menées avec succès dans les établissements pour la transformation de vacataires en contractuels.

Contactez le responsable SNES-FSU de l'établissement, la section académique du SNES-FSU ou le secteur national des non titulaires.

Le rectorat peut-il déclasser un MA en contractuel ?

Cette situation concerne les MA qui ne bénéficient pas des mesures de réemploi à l'année.

Le rectorat ne peut avoir établi un arrêté d'affectation et le rompre sans motif disciplinaire ou de service (le titulaire revient) ou après l'expiration du délai de recours contentieux, parce que celui-ci a « ouvert des droits » à l'agent recruté (cf. TA de Grenoble, ordonnance n° 981583 Mme Sendra-Escuriet, il a été obtenu l'annulation du contrat).

Il a été impossible d'aboutir jusqu'à présent pour empêcher que les MA, recrutés une année comme tels, ne se retrouvent pas à la rentrée suivante recrutés contractuels. Des batailles importantes ont été menées dans les académies sur cette question, notamment à Nantes et Paris, où le choix a été laissé aux MA de conserver leur qualité de MA. Mais, dans un même temps, le recours aux MA est arrêté dans toutes les académies et le ministère continue à encadrer très strictement la rémunération du volant des MA à réemployer et les autorisations de recruter des contractuels. Avec les lois du 26 juillet 2005 et du 12 mars 2012, tous les agents doivent être en CDD voire en CDI si les conditions d'éligibilité sont réunies. Toutefois, aucun texte n'interdit que l'agent en CDI soit maintenu en MA, puisque les deux statuts peuvent se compléter. La question est plus fragile juridiquement pour les CDD, mais ces cas sont très à la marge compte tenu de l'absence de recrutement de MA par les rectorats depuis des années.