

## **Annexe 10 du Règlement intérieur**

### **Charte applicable aux étudiants vacataires enseignants de l'Université Lyon 2** **Approuvée par délibération du CA du 10 juillet 2015, modifiée par délibération du** **CA du 26 janvier 2018**

L'année universitaire 2014/2015 a été marquée à Lyon 2 par un mouvement social des vacataires enseignants. Au-delà des protestations liées à des délais d'instruction administrative très long, qui ont lourdement pénalisés cette année les vacataires, rémunérés avec un retard pouvant atteindre plusieurs mois, ce mouvement a également mis au jour la condition d'exercice souvent difficile des étudiants vacataires, et plus particulièrement celle des doctorants.

Ainsi les tâches pouvant leur être confiées, l'accompagnement par les enseignants chercheurs, ou les volumétries horaires attribuées sont apparues très variables selon la composante d'accueil.

La direction de l'Université a en conséquence souhaité mettre en place un groupe de travail associant des responsables politiques et administratifs des composantes, les services centraux concernés, et des représentants des étudiants vacataires.

Ont alors été évoqués une large palette de sujets, d'ordre administratif, juridique, financier, ou pédagogique. Très constructif, ce groupe de travail a largement contribué à la rédaction de cette charte, soumise aux instances de l'établissement, et applicable dès la prochaine rentrée universitaire.

#### **Le contexte d'intervention des vacataires**

- ❖ Les enseignants vacataires sont régis par le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur. Il existe deux catégories d'enseignants vacataires :
  - les chargés d'enseignement vacataires, qui exercent une activité professionnelle principale, salariée ou non;
  - les agents temporaires vacataires, qui sont inscrits à l'Université en vue de la préparation d'un diplôme de 3ème cycle (aujourd'hui M2 et doctorat). Les retraités de moins de 67 ans entrent également dans cette catégorie.
- ❖ Les chargés d'enseignement peuvent assurer des cours ou des travaux dirigés (TD). Ils sont recrutés par le Président de l'Université, après avis du groupe d'expert (GEI) concerné. Le contrat ne peut excéder l'année. Le paiement des heures effectuées n'est pas mensualisé mais est réalisé selon la règle dite du « service fait ». Le paiement est donc directement fonction du nombre d'heures assurées.
- ❖ Les agents temporaires sont également recrutés par le Président de l'Université, après avis du groupe d'expert (GEI) concerné. Ils ne peuvent assurer que des TD pour une quotité maximale de 96 heures. Le paiement des heures effectuées est également réalisé selon la règle du service fait, mais est assuré selon un rythme

mensuel à l'Université Lyon 2, eu égard à l'importance pour l'agent de cette rémunération, à défaut d'emploi principal. Le contrat ne peut également excéder l'année.

- ❖ Les vacataires sont soumis, conformément au décret, aux diverses obligations qu'implique leur activité d'enseignement et participent au contrôle des connaissances, et aux examens relevant de leur enseignement. A ce titre, ils doivent rendre une ou plusieurs notes, selon les modalités en vigueur dans la composante dans laquelle ils enseignent.

Si, de façon générale, l'instruction administrative sera grandement simplifiée, distinguant les primo-recrutements et les renouvellements, avec une volonté d'accélérer les mises en paiement, les propositions formulées se concentrent sur la population des étudiants doctorants inscrits à l'Université Lyon 2. Il pourra être autorisé le recrutement d'étudiants en Master 2, de façon subsidiaire et dérogatoire, selon la nature des enseignements.

L'enjeu est de permettre à ces étudiants d'avoir une expérience professionnelle d'enseignement dans l'enseignement supérieur, leur permettant ainsi d'envisager un parcours ultérieur dans cette voie par les différents concours existants..

**Il est ainsi décliné une catégorie de vacataire enseignant (agent temporaire) principal, concernant exclusivement les doctorants.**

Ces personnels seront soumis aux conditions d'emploi suivantes :

❖ ***Des modalités de recrutement simplifiées et anticipées :***

- Les GEI seront sollicités pour se prononcer suffisamment en amont de l'année universitaire, afin qu'ils puissent disposer d'un contrat avant le début de leur enseignement.
- La phase administrative de rédaction du contrat pourra débuter dès lors que l'inscription pédagogique sera validée conjointement par le directeur de laboratoire, le directeur de thèse, et l'école doctorale, sans attendre la fin de la phase d'inscription administrative.
- Leur recrutement sera prioritaire et simplifié l'année suivante, dans les délais standards de préparation de la thèse.

❖ ***Un cadre d'intervention bien défini :***

- Ils exerceront une activité d'enseignement comprise entre 52,5 heures et 96 heures équivalent TD;
- ils participeront aux jurys et aux activités pédagogiques, sans rémunération supplémentaire ;

❖ ***Un engagement financier significatif de l'université :***

- Les agents temporaires ne sont pas tenus de participer à la correction de l'épreuve finale, ni de la surveiller. En cas de nécessité, s'ils sont amenés à surveiller, ils seront rémunérés en vacations administratives.
- Les autres tâches annexes qui pourraient leur incomber seront également rémunérées en vacations administratives, prises en compte dans le référentiel ;

- La réduction de service pour compensation de ces tâches annexes est à proscrire.
- Ils bénéficieront d'une exonération des droits d'inscription en doctorat pour la part université;
- Le paiement des heures effectuées sera réalisé selon la règle du service fait, selon un rythme mensuel, dans le mois qui suit la notification de leur contrat de vacations ;

En leur qualité de personnel non titulaire, ils pourront en outre être éligibles et électeurs en qualité de personnel enseignant aux scrutins organisés dans l'établissement, selon les règles propres à chacun d'eux, s'ils exercent un service minimum de 64 heures d'enseignement.

Ces propositions, largement concertées, constituent une avancée significative pour ces personnels, leur permettant de valoriser l'enseignement qu'ils dispensent, sans pour autant engager l'Université et ces personnels dans une voie hasardeuse et précaire que constituerait la création d'une nouvelle catégorie de contractuel.

Il appartiendra à chaque composante de décliner cette charte et de valoriser ainsi l'apport essentiel de ces personnels aux enseignements dispensés.