

## PROFESSEURS DE LANGUES : VACATAIRES ?!

Lors de notre distribution de tracts à Expolangues, la secrétaire de TESOL France, Sophie Pietrucci, nous a invités à participer à une conférence qui a eu lieu le samedi 16 février 2008 intitulée : « *Ça vaut la peine d'être vacataire ?* »

Nous avons pu intervenir pour préciser le sens du mot "vacataire" et donner quelques pistes légales pour des situations apparemment irrégulières. Nous avons distribué à tous les participants, une quarantaine, notre tract bilingue d'Expolangues. Nous avons déjà pris quelques contacts. Presque tous les participants enseignaient dans des grandes écoles. C'est à ces enseignants que cet article s'adresse. Plusieurs textes conventionnels régissent leurs conditions de travail.

### 1) **La Convention Collective de l'Enseignement Privé Hors Contrat**

Elle est en instance d'extension. Elle est examinée par les services juridiques du Ministère du Travail et son extension devrait avoir lieu avant la rentrée 2008. Elle fera donc loi à partir de là pour tous les établissements hors contrat (c'est-à-dire n'ayant pas de contrat d'association avec l'Etat et fonctionnant sur fonds propres) même s'ils reçoivent quelques subventions publiques, pour l'Enseignement Supérieur notamment.

Cependant, d'ores et déjà, il existe pour ce secteur 3 textes conventionnels étendus dont l'application est, de ce fait, obligatoire : ils concernent le temps de travail, la prévoyance et la formation professionnelle. Ils sont disponibles sur le site du syndicat [www.snpefp-cgt.org](http://www.snpefp-cgt.org). Ces trois textes sont intégrés à la Convention Collective Nationale qui va être étendue et qui règle tous les rapports de travail dans les grandes écoles et universités privées.

### 2) **La Convention Collective de la FESIC n'est pas "étendue".**

Elle ne s'applique qu'aux écoles qui sont rattachées à la FESIC et à celles qui adhéreront à la FESIC avant l'arrêté d'extension de la Convention Collective de l'Enseignement Privé Hors Contrat.

### 3) **La Convention Collective des Universités Catholiques, dite de l'UDESCA.**

Elle non plus n'est pas étendue et ne s'applique qu'aux salariés des Universités et Instituts Catholiques.

### 4) Pour les **organismes privés de Formation Continue des Adultes c'est la Convention Collective N° 3249** qui s'applique : elle est étendue, donc toutes ses dispositions s'imposent aux employeurs.

## Qu'est ce qu'un vacataire?

En France, un **vacataire** est un professionnel qui n'est pas enseignant et qui est rémunéré à l'heure dans des **établissements publics** : lycées, universités, municipalités, Chambres Consulaires (Chambres des Métiers, Chambres de Commerce et d'industrie, Chambres d'Agriculture) dispenser quelques cours dans sa spécialité. Ce salarié n'a pas de "droits" autre que celui d'être rémunéré pour les heures effectuées puisqu'il a une autre profession.

Le terme "vacataire" est utilisé de façon abusive dans le **secteur privé**. Ce mot n'apparaît pas dans le Code du Travail qui traite des droits des salariés du secteur privé. Pour eux, il faut se reporter au Code du Travail et aux Conventions Collectives.

**Les professeurs de langues dans l'enseignement supérieur sont systématiquement discriminés par rapport à leurs collègues des autres disciplines : niveau de salaire, conditions de travail, reconnaissance de la qualification,...** Les professeurs de langues sont des professeurs à part entière : donc des salariés comme les autres.

Comme les autres, pour connaître leurs droits, ils doivent porter attention à leur fiche de paie. Leur fiche de paie doit signaler la Convention Collective dont ils dépendent. (S'il n'y en a pas encore, il n'est mentionné que le Code du Travail.)

Comme pour les autres salariés, leur contrat de travail ne peut déroger 1) au Code du Travail, 2) à la Convention Collective qui ne peut être inférieure au Code du Travail et 3) à l'accord d'entreprise s'il y en a un, qui ne peut être inférieur à la Convention Collective. Si vous avez signé un contrat de travail qui comporte des dispositions illégales, celles-ci sont réputées non écrites.

En conclusion, on est vacataire quand on travaille dans des organismes publics. Si on travaille dans une société privée (associative ou commerciale), on est salarié en CDD, CDI ou en CDII.

Et on recherche quels sont les textes qui régissent le contrat que nous avons signé.

### Que faire pour faire respecter ses droits?

- 1) **Les connaître** en consultant un syndicat de salariés, en lisant sa convention collective, en se la faisant expliquer. (Ces textes sont le résultat de négociations entre employeurs et salariés et s'ils ne sont pas clairs, ce n'est pas de la responsabilité des salariés qui, eux, sauraient écrire clairement ce qu'ils voudraient ... les employeurs aussi d'ailleurs, mais voilà : il ne faut qu'un texte et il résulte d'une négociation complexe ... et il est souvent difficile à lire.)
- 2) **S'organiser dans l'entreprise** : le droit du travail prévoit des instances représentatives qui ont des droits :
  - pour s'informer
  - pour réclamer l'application des textes légaux
  - pour revendiquer des améliorations
  - pour négocier

Tout salarié peut briguer un mandat de ses collègues de travail ; l'employeur doit organiser les élections pour élire des Délégués du Personnel, un Comité de l'Entreprise, un Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail ; un syndicat (la CGT par exemple) peut désigner sous certaines conditions un Délégué Syndical ... chaque instance a ses spécificités. Tout ensemble avec un bon syndicat d'entreprise c'est un contre pouvoir qui peut être très fort s'il représente bien les salariés.

- 3) Les conventions collectives ont **une Commission Paritaire** (moitié syndicats de salariés, moitié syndicats d'employeurs) qui donne **un avis d'interprétation** sur le texte conventionnel en question. S'il y a litige entre salarié et employeur, on peut saisir cette commission et obtenir un avis.
- 4) **L'Inspection du Travail** a la mission de faire respecter les textes qui organisent le travail du salarié qui la saisit (Code de Travail, Convention Collective). Attention! L'Inspection du Travail agit d'autant mieux que les salariés sont organisés et que ce sont leurs délégués qui interviennent avec eux.

### *Prendre contact avec un syndicat peut être un premier pas ...*

Vous pouvez venir à notre permanence tous les mercredis de 17h30 à 19h30 à : La Bourse du Travail, 3 rue du Château d'Eau, 75010 Paris ; Métro République, 5<sup>e</sup> étage, bureau 526. Téléphone 01 44 84 51 27. Ou envoyez-nous un courriel :

**Hors Contrat** Pascal REGNIER 06 77 13 38 80 [pascal.regnier@snpefp-cgt.org](mailto:pascal.regnier@snpefp-cgt.org)

**Formation** Annick GUILLOCHON 06 81 93 25 24 [annick.guillochon@snpefp-cgt.org](mailto:annick.guillochon@snpefp-cgt.org)