



jeunesse
fédéralisme
représentation
innovation sociale
formation
international

Contribution de la FAGE

Salariat étudiant

et
étudiants
salariés



1.	Introduction et contexte	3
2.	Répondre au besoin financier, principal responsable du salariat étudiant	4
3.	Etudiant-e salarié-e : des mesures immédiates permettant la réussite universitaire	5
a.	Régime spécial d'étude	5
b.	Valorisation des compétences acquises	6
c.	Les AGORAé, une réponse immédiate à la précarité étudiante	6
4.	Consolider les droits de l'étudiant-e salarié-e au sein de l'entreprise	7
a.	Des contrats adaptés	7
b.	Des droits connus, clairs et opposables	7
	Conclusion	8

1. Introduction et contexte

La problématique du salariat étudiant est aujourd'hui **une réalité indéniable**, vécue par une majorité d'étudiant-e-s. Afin d'appréhender des solutions concrètes et efficaces il apparaît nécessaire de **s'affranchir d'une vision parfois liberticide tendant à dénoncer un état de fait**, afin de se concentrer sur les raisons de cet état et sur **les besoins étudiants engendrés par cette réalité**.

L'enquête triennale de l'Observatoire de la Vie Étudiante (OVE), portant sur les conditions de vie étudiante, apporte des outils d'analyse éclairants sur la problématique du salariat étudiant. Les chiffres publiés démontrent d'une part que **le salariat étudiant concerne une majorité d'étudiant-e-s** et, d'autre part, que **les raisons du salariat répondent à des besoins divers**.

En effet, dans sa dernière édition, l'enquête de l'OVE présente **une augmentation du « salariat étudiant » par besoin financier de 11 points entre 2010 et 2013**. Ces chiffres interpellent d'autant plus qu'on sait qu'un salariat trop important (au delà de 15h / semaine) double les risques d'échec scolaire.

En outre, si l'enquête observe que 47 % des étudiant-e-s travaillent au cours de leurs études, elle présente aussi **les différents besoins** auxquels ces étudiant-e-s tentent de répondre par le salariat. Ainsi, lorsqu'on leur demande de préciser la ou les raisons de leur salariat, les étudiant-e-s répondent :

- pour 51 % qu'ils/elles travaillent par nécessité pour subvenir aux besoins du quotidien ;
- pour 69 % qu'ils/elles travaillent pour acquérir une expérience professionnelle ;
- pour 58 % qu'ils/elles travaillent pour s'assurer une indépendance vis-à-vis de leurs parents ;
- pour 73 % qu'ils/elles travaillent afin de s'assurer un meilleur niveau de vie.

Ainsi est-il possible de définir deux types de besoins poussant les étudiant-e-s à se salarier, **le besoin financier** et **le besoin d'expérience professionnelle**.

Tendre à la disparition du « besoin de se salarier » **ne doit pas imposer l'immobilisme quant aux droits des étudiant-e-s salarié-e-s** et aux réponses à apporter afin de rendre ce salariat le moins pénalisant possible. Renoncer à ces réponses revient à condamner les étudiant-e-s salarié-e-s à **une double stigmatisation** : celle du **besoin de se salarier** et celle d'une **absence de dispositifs généralisés** permettant la réussite de ces étudiant-e-s.

Pour autant, s'il faut absolument revendiquer **une solution globale –l'AGI– permettant à chaque étudiant-e de pouvoir écarter le besoin financier et une systématisation des stages, encadrés, valorisés et accessibles**, il ne faut pas perdre de vue qu'en l'état, et dans l'attente de la mise en place de ces mesures, **les étudiant-e-s salarié-e-s ne sauraient se passer de mesures permettant leur réussite, malgré ce salariat**.

De plus, s'il s'agit bien d'éradiquer toutes les formes de salariats contraints, nous devons prendre garde à **ne pas adopter une vision liberticide**. Il faut ainsi considérer qu'un choix de salariat répondant à **la volonté d'une expérience extra-universitaire, affranchie d'un besoin financier et/ou d'acquisition d'expérience professionnelle**, est un choix propre à tout-e étudiant-e qui doit être **respecté et valorisé**.

Cette contribution propose ainsi des solutions concrètes devant répondre aux nécessités d'**éliminer le « besoin de se salarier »** et d'**apporter des réponses immédiates aux besoins des étudiant-e-s salarié-e-s** afin d'assurer leur réussite universitaire.

2. Répondre au besoin financier, principal responsable du salariat étudiant

La FAGE milite pour **une réforme en profondeur du système des bourses sur critères sociaux** grâce à la mise en place d'une **Aide Globale d'Indépendance (AGI)**. Cette mesure entend inclure l'ensemble des étudiant-e-s de l'enseignement supérieur grâce à un **guichet unique des aides sociales : les Centres Régionaux des Oeuvres Universitaires et Scolaires (CROUS)**.

Il s'agit donc de **transférer l'intégralité des bourses** des formations sanitaires et sociales et **des bourses non gérées par le CROUS**, ainsi que de charger ce dernier de la **gestion des Aides au Logement versées aux étudiant-e-s**.

L'Aide Globale d'Indépendance se structure autour de 3 axes :

>>> Un Guichet Unique des Aides Sociales gérant de manière distincte les bourses sur critères sociaux, le Fond National d'Aide d'Urgence (FNAU) et les Aides au Logement de la Caisse d'allocations familiales (Aide Personnalisée au Logement : APL et Allocation de Logement Social : ALS) ;

>>> Un calcul du montant des bourses répondant aux besoins de l'étudiant-e, calculé sur le foyer fiscal parental et supprimant de facto « l'effet palier » existant aujourd'hui ;

>>> Une aide financière couvrant l'ensemble des besoins étudiants permettant l'élimination du salariat contraint par les nécessités financières. Toutefois, le système devant à la fois garantir la justice sociale et **préserver la possibilité d'un salariat conçu par l'étudiant comme une expérience extra-universitaire** et ne répondant pas à un besoin financier ou pédagogique (besoins respectivement satisfaits par l'AGI et le stage), un calcul spécifique doit être mis en place comme suit :

- pour un étudiant décohabitant : seuil = 800 € – Aides au logement – Aide matérielle versée
- pour un étudiant non décohabitant : seuil = 460 € – Aide matérielle versée



>>> EN BREF <<<

- Une Aide Globale d'Indépendance pour tou-te-s les étudiant-e-s ;
- Un Guichet Unique des Aides Sociales.

3. Etudiant-e salarié-e : des mesures immédiates permettant la réussite universitaire

a. Régime spécial d'étude

L'article 10 de l'arrêté Licence invite d'ores et déjà les universités à mettre en place des **régimes spéciaux d'étude pour les étudiant-e-s salarié-e-s**.

Lors des négociations autour du Cadre National des Formations, la FAGE a insisté et obtenu **la reconnaissance des différents régimes spéciaux d'étude**, notamment celui d'étudiant-e salarié-e.

Ainsi, dès aujourd'hui les étudiant-e-s salarié-e-s doivent pouvoir bénéficier, tant en Licence qu'en Master :

- Une **priorité** quant au choix des TD et TP ;
- D'une **dispense d'assiduité** pour les cours obligatoires (TD et TP).

L'accès aux cours du soir, un accompagnement personnalisé ou encore le développement d'outils numériques dans la diffusion notamment des cours magistraux doivent être développés par les universités.

Afin de permettre aux étudiant-e-s d'anticiper au mieux l'aménagement de leur semestre avec l'Université et l'employeur et de permettre un emploi du temps salarial compatible avec les études, la FAGE exige une communication exhaustive des emplois du temps en début de semestre, et ce pour l'ensemble des semaines de cours de ce dernier.

Les établissements d'enseignement supérieur ont actuellement le choix entre différentes modalités de contrôle de connaissances et de compétences.

Un emploi du temps salarié étant difficilement accordable avec un contrôle continu, la FAGE demande aux établissements de prendre en compte ces particularités pour les étudiant-e-s bénéficiant de régimes spéciaux d'étude, qui doivent être généralisés et systématisés.

Ainsi, les étudiant-e-s en bénéficiant doivent avoir le choix, en début de semestre, des modalités de contrôle de connaissances et de compétences : examens terminaux ou contrôle continu.

>>> EN BREF <<<

- La généralisation d'un Régime Spécifique d'Étude à destination des étudiant-e-s salarié-e-s ;
- La communication exhaustive et définitive, en début de semestre, des emplois du temps ;
- Pouvoir choisir au début de chaque semestre entre contrôle terminal et contrôle continu ;
- Une dispense d'assiduité des cours obligatoires et une priorité dans les choix des TD/TP.



b. Valorisation des compétences acquises

La FAGE conçoit l'Université comme le lieu permettant aux étudiant-e-s d'acquérir un diplôme s'appuyant sur de réelles compétences et se traduisant par un cursus universitaire épanouissant et professionnalisant.

Ainsi, la FAGE a défendu un Cadre National des Formations capable de prendre en compte les parcours personnalisés des étudiant-e-s, notamment grâce au supplément au diplôme (article 4) et à la valorisation des compétences acquises dans le cadre d'une activité salariée (article 10).

La FAGE estime donc que la mise en place d'Unité d'Enseignement (UE) libres destinées aux étudiant-e-s salarié-e-s est un moyen juste de valoriser leurs acquis et d'éviter une double stigmatisation de ces derniers qui pourrait, sans cela, se traduire par la nécessité de se salarier couplée à l'absence de dispositifs favorisant la réussite. Pour autant, ces UE libres n'ont pas vocation à remplacer les UE validant des stages et/ou les UE spécifiques au projet professionnel et à l'orientation qui apportent une réelle plus-value pédagogique : il s'agit en effet d'un dispositif d'appui et d'aménagement.

c. Les AGORAé, une réponse immédiate à la précarité étudiante

La FAGE a pour objet premier la défense des intérêts matériels et moraux des étudiants. Depuis 2011, les associations étudiantes disposent d'un nouvel outil innovant pour lutter contre la précarité étudiante : les AGORAé. [Espace d'échange et de solidarité](#), il s'agit de favoriser la création de lien social, la solidarité, la prévention et les conseils à la vie quotidienne.

Au sein des AGORAé sont implantés des épiceries solidaires où les étudiants y trouvent des produits de première nécessité à prix réduit (produits frais, denrées alimentaires non périssables, produits d'hygiène, produits de nettoyage et fournitures scolaires). L'épicerie, accessible sur critères de ressources, permet aux étudiants d'alléger leur budget et donc de diminuer leur temps de travail salarié.



Ainsi les étudiants peuvent-ils se concentrer sur leurs études.

Favorisant la réussite étudiante, créant du lien social et diminuant le salariat contraint, la FAGE en l'implantation d'AGORAé sur les campus de France.

>>> En bref <<<

- La mise en place généralisée du Supplément au Diplôme ;
- La possibilité pour tou-te-s les étudiant-e-s de faire reconnaître ses compétences grâce à la valorisation des compétences acquises lors d'une activité salariée ;
- La mise en place d'UE libres destinées aux étudiant-e-s salarié-e-s afin de valoriser ces compétences.

4. Consolider les droits de l'étudiant-e salarié-e au sein de l'entreprise

a. Des contrats adaptés

La FAGE est attachée à inclure l'étudiant-e dans le droit commun. Il ne s'agit donc pas de répondre à la problématique du salariat par la proposition d'un type de contrat de travail spécifique, qui serait inéluctablement stigmatisant pour l'étudiant-e.

Pour autant, il semble approprié de soulever la question des contrats de travail et du droit des étudiant-e-s salarié-e-s au sein de l'entreprise. Il est ainsi démontré dans l'enquête de l'Observatoire de la Vie Étudiante qu'un salariat, lorsqu'il dépasse les 15 heures de temps de travail par semaine, entraîne un doublement des risques d'échec.

Concilier un emploi du temps académique et salarial en semaine est compliqué, et l'absence d'une forme de repos de sécurité pour les étudiant-e-s travaillant en horaires nocturnes et ayant à suivre des cours le lendemain rend ce type d'horaires encore plus néfastes. Pour autant, la FAGE ne souhaite pas adopter de postulat liberticide quant aux périodes de travail autorisées pour les étudiant-e-s.

Bien que les contrats à faible volume horaire hebdomadaire semblent les plus adaptés (en dessous de 12 heures par semaine), la FAGE estime que le week-end représente la période la moins pénalisante pour une activité salariale étudiante.

Il est enfin nécessaire que les contrats proposés aux étudiant-e-s soient flexibles et adaptables au rythme universitaire, ceci grâce aux avenants signés en début de mois.

b. Des droits connus, clairs et opposables

La condition de salarié et les droits ouverts aux étudiant-e-s concerné-e-s ne sont pas forcément lisibles et accessibles pour les étudiant-e-s. Les dispositions spécifiques liées à la couverture sociale créent des particularités dont les étudiant-e-s n'ont pas forcément toujours connaissance.

Il est alors nécessaire que l'entreprise, en lien avec l'université, informe l'étudiant-e salarié-e de l'ensemble des droits et dispositions particulières dont il/elle dispose dans les deux environnements sus-cités.

De plus, puisque la FAGE considère qu'un-e étudiant-e salarié-e reste, avant toute chose, un-e étudiant-e dont la priorité doit être la réussite universitaire, il est nécessaire que l'accompagnement à la réussite soit garanti malgré son salariat.

Ainsi, comme le code du travail le prévoit pour la formation professionnelle, la FAGE demande qu'un « droit opposable » au repos pour les examens soit créé pour les étudiant-e-s. Ce droit opposable sera de 2 jours en cas de contrôle continu et d'une semaine en cas de contrôle terminal.

>>> EN BREF <<<

- Des contrats flexibles pour les étudiants ;
- Un droit au travail du week-end garanti ;
- Une information optimale sur les droits des étudiant-e-s au sein de l'entreprise ;
- Un droit opposable au repos en vue des examens.

CONCLUSION

La question du salariat est une problématique centrale de la vie étudiante et des conditions d'étude des étudiant-e-s.

La première réponse, concernant les besoins contraignant les étudiant-e-s à se salarier, doit engager des réponses courageuses et ambitieuses visant à supprimer les besoins.

Il est ainsi nécessaire de répondre au besoin financier, le principal, par la mise en place d'une Aide Globale d'Indépendance.

Concernant le besoin d'acquisition d'expérience professionnelle, exprimé au cœur de l'enquête de l'OVE, il convient d'améliorer le stage, son accessibilité, sa préparation, son encadrement et sa plus-value pédagogique au sein des cursus universitaires. L'expérience professionnelle, indispensable à une insertion professionnelle réussie, ne doit pas être apportée par un salariat, mais bien par la formation. Pour autant, il convient de se garder de tomber dans une vision liberticide lors de la bataille contre les aspects néfastes du salariat étudiant et de préserver le droit des étudiant-e-s à choisir une expérience extra-universitaire dans le salariat, dès lors que celle-ci n'a pas pour vocation de combler des lacunes du système public.

De plus, devant l'état de fait, il faut amener de manière parallèle à la mise en place des réponses aux besoins explicités ci-avant la mise en place de mesures permettant de ne pas stigmatiser les étudiant-e-s aujourd'hui contraints au salariat. Cela passe par la généralisation immédiate des régimes spécifiques d'étude ouvrant droit à l'aménagement du temps universitaire, à la valorisation des expériences et à l'ouverture de droits au sein de l'entreprise.

Salariat étudiant



étudiants salariés



| Qu'est-ce que la FAGE ?

La **FAGE**, organisation représentative des étudiants reconnue par le **Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche**, est la plus importante fédération associative par la taille de son réseau et l'étendue de ses activités. Elle est la seule organisation étudiante à bénéficier à la fois de l'expertise locale via ses fédérations territoriales et de l'expertise de chaque filière via ses fédérations disciplinaires. **Elle fédère ainsi 2000 associations étudiantes.**

Grâce à son fonctionnement fédéral, la **FAGE** est en mesure de porter **l'ensemble de vos propositions et de représenter au mieux la diversité de vos établissements et les besoins spécifiques de vos étudiants.** Son modèle démocratique donne à chacun un poids important dans ses prises de décisions et permet de rassembler autour de concepts forts, sans pour autant dicter au niveau local des positions éloignées des réalités concrètes du terrain.

JULIEN BLANCHET
Président



06 86 63 41 44
julien.blanchet@fage.org

MORGAN RAVEL
*Vice-président en charge
des affaires sociales*

06 32 64 96 50
morgan.ravel@fage.org