

POUR ÊTRE DÉFENDU-E, ON VOTE FSU!



Tous aux urnes ! Spécial 6 décembre

→ Dossier coordonné par le Secrétariat national

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, nous avons des métiers formidables, qui ont du sens et une réelle utilité auprès des étudiants comme pour relever les enjeux démocratiques, scientifiques, culturels, sanitaires et environnementaux de notre société. Mais nous sommes trop souvent empêchés de les exercer comme nous souhaiterions pouvoir le faire.

Notre communauté est confrontée à des bouleversements et des défis majeurs que le gouvernement et des directions d'établissements, maintenant « autonomes », utilisent pour soumettre les personnels au pouvoir des nouveaux mandarins et autres « n+1 » que les agents administratifs connaissent bien au mépris des libertés académiques, des statuts des personnels et de la démocratie universitaire. Ce dossier « spécial élections professionnelles » rappelle que les syndicats peuvent toujours agir localement dans les conseils des établissements ou les académies (CTE, CHSCT d'établissement, CAPA) et nationalement dans les instances représentatives (CT MESR, CHSCT ministériel, CAPN) pour défendre les droits des collègues et revendiquer des conditions de travail, des salaires et des emplois à la hauteur de nos missions de service public, de nos qualifications et des besoins d'encadrement pédagogique, administratif, technique et scientifique. Chacun de nous dispose de capacités de proposition, de résistance et d'action au cours de chacune de nos missions.

Mais seuls nous ne pouvons pas tenir longtemps. Utilisons-les collectivement. La défense des intérêts des personnels et de leurs conditions de travail nécessite un engagement de la communauté dans ses syndicats et auprès de nos élus dans les conseils. Celui-ci passe par un taux important de participation au vote, qui renforce la parole syndicale en la rendant plus représentative.

Les militants et élus FSU sont engagés au quotidien pour la défense individuelle et collective de toutes et tous. Du 29 novembre au 6 décembre 2018, votez et faites voter pour les candidats des listes FSU (SNASUB-FSU, SNCS-FSU, SNEP-FSU, SNESUP-FSU, SNICS-FSU, SNUAS-FP-FSU).

Pour être défendu.e, je vote FSU !

Histoire des élections professionnelles

→ par Christophe Voilliot, secrétaire national

Les élections professionnelles constituent aujourd'hui un rendez-vous qui mobilise les militant.e.s de l'ensemble des organisations syndicales. Si les enjeux et les modalités de ces élections sont aujourd'hui bien connus, en particulier des (é)lecteurs et (é)lectrices de ce journal, leur histoire mérite un rapide détour.

Il est possible de présenter une généalogie des élections professionnelles à partir des « élections sociales » mises en œuvre à la Libération, mais c'est bel et bien la loi du 20 août 2008 qui, en liant représentativité syndicale et résultat aux élections, est à l'origine de leur forme actuelle.

L'émergence des élections sociales

Le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 affirmait ainsi : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.* » À la Libération, les syndicats furent aussi associés à la genèse d'un ensemble ambitieux et cohérent d'institutions sociales qui vont définir les contours de l'État-providence à la française dans un contexte politique favorable à la participation des travailleurs. C'est dans ce cadre que furent organisées des « élections sociales » dont l'enjeu était la désignation des administrateurs des caisses de Sécurité sociale et d'allocations familiales. Dans l'esprit de Pierre Laroque, directeur général de la Sécurité sociale de 1944 à 1951, ces élections sociales devaient aussi contribuer à « *apprécier la valeur représentative respective des groupements en présence* »⁽¹⁾. Dans son analyse comparative des régimes électoraux, tout en les opposant aux « *élections politiques* », le doyen Vedel ajoutait d'ailleurs à ces « *élections proprement sociales* » ce qu'il nommait les « *élections d'entreprise* »⁽²⁾, à savoir les élections aux comités d'entreprise et aux fonctions de délégué du personnel, autre conquête sociale de la Libération. D'autres rapprochements avec les élections consulaires⁽³⁾ ou les élections prud'homales apparaissent parfois sous la plume de commentateurs. Ainsi, c'est un ensemble assez vaste de scrutins auquel on applique les méthodes d'analyse issues de la socio-

logie électorale pour en conclure que « *les élections sociales sont des élections politiques* »⁽⁴⁾. Cette démocratie sociale était aussi pensée par les syndicats et les partis de gauche comme un contre-pouvoir aux institutions de la V^e République, d'où leurs réactions très vives quand les ordonnances sur la Sécurité sociale de 1967 vont réorganiser les caisses en les séparant par risques (maladie, vieillesse, famille) et supprimer l'élection des administrateurs au profit d'un mode de gestion paritaire entre représentants des assurés et des employeurs.

Le tournant décisif de 2008

La loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale » peut être lue de plusieurs manières. Elle contribue à la fois à consolider le régime des élections professionnelles dans les entreprises et le pluralisme syndical tout en faisant du résultat de ces élections la mesure unique de la représentativité des organisations syndicales. Elle met ainsi fin à la présomption irréfragable de représentativité dont bénéficiaient depuis 1966 les syndicats affiliés à l'une ou l'autre des confédérations reconnues comme représentatives par les pouvoirs publics. La représentativité dépend désormais de seuils électoraux et donc de la mobilisation des électeurs par les équipes militantes à l'occasion des scrutins. C'est un système analogue à celui qui prévaut dans les trois fonctions publiques où l'on recense différentes instances consultatives (CT, CAP, CCP)

comprenant des représentants de l'administration et des représentants des personnels élus sur des listes présentées par les organisations syndicales. Organisées simultanément depuis 2014, ces élections témoignent, selon l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 « portant droits et obligations des fonctionnaires », que ces derniers « *participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière* ». Pour combien de temps encore ?

L'institutionnalisation des élections professionnelles a eu des conséquences non négligeables sur la vie des organisations syndicales. Si l'intention initiale des promoteurs de la loi de 2008, le regroupement contraint et forcé de syndicats menacés de perdre leur représentativité, n'a pas vraiment eu lieu, les élections professionnelles contribuent à l'autonomisation progressive du champ syndical et à l'évolution des pratiques des militants désormais sommés d'inclure la sollicitation électorale dans leur répertoire d'action et dans leur formation syndicale. ●

▼
La loi du 20 août 2008, en liant représentativité syndicale et résultat aux élections, est à l'origine de leur forme actuelle.



BIBLIOGRAPHIE

- S. Béroud, B. Giraud et K. Yon, *Sociologie politique du syndicalisme*, Armand Colin, 2018.
- S. Béroud et K. Yon (coord.), « *La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise* », rapport de recherche, Dares, février 2011.
- R. Barat, V. Hollard, C. Le Digol et C. Voilliot (dir.), *Histoire(s) d'élection(s)*, CNRS Éditions, 2018.
- O. Leclerc et A. Lyon-Caen (dir.), *L'Essor du vote dans les relations professionnelles*, Dalloz, 2011.

(1) Pierre Laroque, « Problèmes posés par les élections sociales », *Revue française de science politique*, vol. 3, n° 2, 1953, p. 228.

(2) Georges Vedel, « Comparaison du régime juridique des élections sociales et du régime juridique des élections politiques », *Revue française de science politique*, vol. 3, n° 2, 1953, p. 242.

(3) Dominique Andolfatto, « Les élections consulaires. Histoire politique et état des lieux », *Politix*, n° 23, 1993, p. 25-43.

(4) Gérard Adam, *Atlas des élections sociales*, Armand Colin, 1964, p. 172.

Pour des carrières et des traitements à la hauteur des qualifications et des missions

→ par Philippe Aubry, membre du Bureau national

La FSU a été l'organisation la plus offensive pour que les corps de catégorie A+, auxquels les enseignants-chercheurs appartiennent, ne soient pas exclus de la revalorisation découlant de PPCR, et c'est grâce à l'action du SNESUP que les PRAG-PRCE ont pu voir reconnaître leur carrière dans le supérieur.

Depuis leur création, les syndicats de la FSU œuvrent et formulent des revendications pour la reconnaissance des métiers et pour la revalorisation des agents de la fonction publique par l'intermédiaire des grilles de carrière et de la valeur du point d'indice, et non par le biais de la rémunération indemnitaire, non prise en compte dans le calcul des pensions, et soumise à l'arbitraire des décisions des supérieurs hiérarchiques. C'est la continuation d'une lutte qui existe depuis la création du statut de la fonction publique d'État au lendemain de la Libération. Statut, carrière, rémunération sont intimement liés. Pour installer le fonctionnaire au service de l'intérêt général (et non du politique et de la hiérarchie), c'est la loi, puis les textes réglementaires qui définissent le cadre juridique d'emploi. Ils constituent le statut général et les statuts particuliers. Reçus aux concours de recrutement, les candidats deviennent fonctionnaires d'État et intègrent une carrière.

La carrière est constituée, au sein d'un corps, d'un ou plusieurs grades, définis par une classe, et dans chaque grade, par des échelons qui sont chacun associés à un indice. Un grade offre à son titulaire l'accès aux emplois qui correspondent à ce grade. La rémunération comprend un traitement brut proportionnel à l'indice détenu. La valeur du point d'indice est donc le point commun des rémunérations des fonctionnaires, dont les carrières sont toutes référencées sur une grille indiciaire. Le traitement peut progresser, soit par une augmentation de la valeur du point d'indice (pour l'ensemble des fonctionnaires), soit par une augmentation du nombre de points associés à l'échelon.

Lourde perte du pouvoir d'achat

Depuis les années 1980, à la suite de la désindexation des salaires sur les prix, et en particulier du blocage de la valeur du point d'indice sur de longues périodes, les fonctionnaires ont subi une lourde perte du pouvoir d'achat de leur traitement. La FSU, avec ses syndicats, n'a cessé de dénoncer cette situation, de se

mobiliser et de porter ses revendications lors des discussions ouvertes au ministère de la Fonction publique et dans tous les ministères où elle est représentée. Les négociations qui en ont découlé se sont traduites par :

- le déblocage de la valeur du point d'indice (+0,6 % en juillet 2016 et +0,6 % en février 2017) pour les 5 millions de fonctionnaires en activité ;
 - l'installation de nouvelles carrières avec des grilles indiciaires revalorisées, dans la mise en œuvre du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations).
- La FSU, signataire du protocole, a toujours reconnu l'insuffisance de celui-ci mais s'est également battue pour que les revalorisations des grilles et des carrières conduisent à une meilleure reconnaissance des qualifications et à une revalorisation des salaires indispensables et attendues depuis la création de la hors-classe en 1989. Elle fut l'organisation la plus offensive pour obtenir que les corps de catégorie A+, tels les enseignants-chercheurs et chercheurs, ne soient pas exclus par principe du dispositif PPCR, sous prétexte que les corps A+ avaient en général bénéficié au cours de la décennie précédente de revalorisations signifi-

catives. In fine, les mesures de transposition de PPCR aux enseignants du supérieur ont apporté des améliorations immédiates et en termes de perspectives de carrière, telle la prise en compte des années d'enseignement effectuées dans l'enseignement supérieur pour l'accès facilité à la nouvelle classe exceptionnelle des enseignants. C'est le résultat de l'action opiniâtre du SNESUP auprès du ministère sur de longues années pour que le travail des PRAG-PRCE soit enfin reconnu. Concernant les EC, les nouvelles carrières ne traduisent pas dans la rémunération le niveau de leur recrutement et l'étendue de leurs missions.

Le SNESUP continuera à faire avancer la question de nos carrières en utilisant le protocole comme point d'appui. Il faut en particulier obtenir des mesures concrétisant pour nos corps le principe, inscrit dans PPCR, d'une carrière parcourue sur au moins deux grades, afin de limiter les trop nombreux blocages de carrière.

Mise en concurrence des agents

En parallèle à la baisse du pouvoir d'achat du traitement des fonctionnaires, a été développée une politique d'individualisation de la rémunération et de mise en concurrence des agents à laquelle le SNESUP et la FSU s'opposent. Cela s'est traduit dans les carrières par l'introduction de grades ou d'échelons à accès restreint, et dans les rémunérations, par la part croissante qu'y occupent primes et indemnités. Le montant de la pension des fonctionnaires retraités s'en trouve d'autant pénalisé. Rappelons qu'à côté de son traitement, le fonctionnaire perçoit des éléments indemnitaires dont le montant peut être commun à tous les titulaires du grade (indemnité statutaire, émoluments pour les hospitalo-universitaires) ou à l'inverse, très individualisé

(primes, tâches et heures supplémentaires...). En 2012, dans les corps de catégorie A non enseignants, cette partie dépassait facilement 30 % de la rémunération totale (attachés, inspecteurs, ingénieurs...) tandis qu'elle restait inférieure à 15 % pour les certifiés et agrégés. Dans les corps de catégorie A+ en général, la moyenne de ce taux s'élevait à plus de 36 %, mais dans ceux de l'ensei-

gnement supérieur et de la recherche (essentiellement les chercheurs et enseignants-chercheurs), elle stagnait à 14 %.

Dans beaucoup de corps, des mesures spécifiques sur ces éléments de rémunération ont pu en partie compenser le gel du point d'in-

▼
La valeur du point d'indice est le point commun des rémunérations des fonctionnaires, dont les carrières sont toutes référencées sur une grille indiciaire.
▲

dice et amortir la perte de pouvoir d'achat du traitement brut. Ce n'est pas le cas dans les corps enseignant et de recherche. Le montant annuel moyen des primes et indemnités versées à un enseignant du supérieur est d'environ 2 700 euros, quand celui d'un technicien est supérieur à 3 000 euros, celui d'un ingénieur de recherche est de l'ordre de 8 000 euros, et celui d'un attaché du ministère de l'Inté-

rieur en fonction en Ile-de-France s'approche des 14 000 euros. La faiblesse des régimes indemnitaires de nos corps et la répartition exceptionnellement inégalitaire des montants perçus, en comparaison des autres corps de fonctionnaires de même niveau, entraînent une dévalorisation financière de nos métiers et réduisent leur attractivité. La rétribution d'une heure supplémentaire d'enseignement, bien

moindre en université que dans le secondaire, y contribue aussi. Le mutisme du ministère face aux demandes d'explications du SNESUP sur sa politique de rémunération laisse penser que les enseignants du supérieur devront s'engager dans un rapport de force s'ils veulent obtenir une meilleure reconnaissance de leurs qualifications et de leurs missions dans leur rémunération. ●

EMPLOIS

Pour un plan massif de titularisation !

→ par Nathalie Lebrun, *secrétaire nationale*

L'ESR a besoin de 6 000 créations d'emplois titulaires (enseignants, enseignants-chercheurs, administratifs et techniciens) par an sur les dix prochaines années. On est loin du compte !

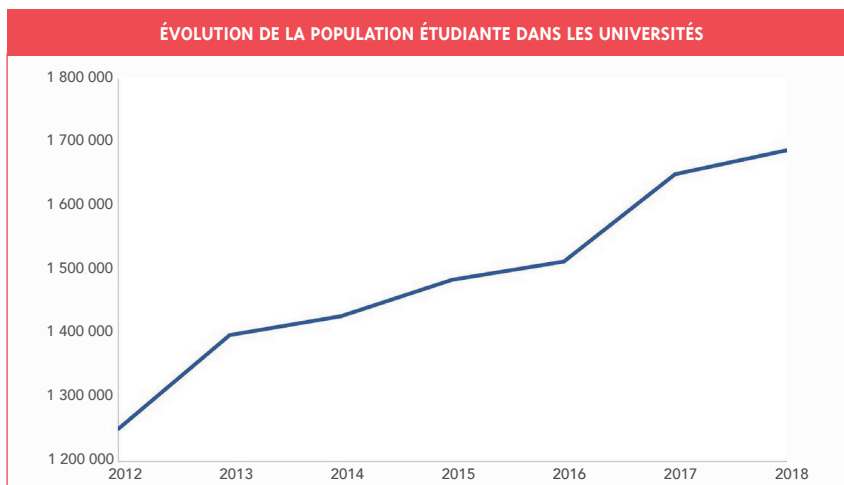
Entre 2012 et 2018, alors que la population étudiante dans l'ensemble de l'ESR progresse de près de 300 000 (voir graphique « *Évolution de la population étudiante* »), les autorisations d'ouvertures de postes d'enseignants-chercheurs (EC) ont chuté de 44 %, passant de 3 561 (2 099 MCF, 1 462 PU) à 1 986 autorisations (1 266 MCF, 720 PU) (voir graphique « *Évolution du nombre de postes d'enseignants-chercheurs défini par arrêté* »). Cette baisse est d'autant plus forte que le nombre de postes ouverts à concours, inférieur par nature à celui des postes autorisés à ouverture, ne cesse de baisser (-33 % de 2012 à 2017). Avec le transfert des responsabilités et compétences élargies et des budgets insuffisants, les universités ont gelé 19 294 postes de titulaires en 2017(*), c'est-à-dire l'équivalent à l'encadrement enseignant de dix universités. Une partie de ces postes a été transformée en emplois contractuels et vacataires, afin d'assurer les enseignements des maquettes de formations de nos établissements et les travaux de recherche des appels à projets retenus.

La situation en 2018 ne s'améliore pas compte tenu de la politique à court terme mise en place par le MESRI. Cette politique s'accompagne d'une précarisation de l'emploi des personnels des universités au prétexte de coller au mieux aux besoins réels. Sur les 200 000 agents recensés en 2018 par le ministère, affectés au programme 150 « Formations supérieures et recherche universitaire », 65 % sont titulaires et 35 % sont contractuels. Il faut y ajouter environ 130 000 vacataires que le ministère a du mal à comptabiliser car, depuis l'autonomie des établissements, ceux-ci ne font pas remonter systématiquement cette information. Ce taux d'agents non titulaires est le plus élevé de toute la fonction publique d'État. Il est de 30 % chez les EC et enseignants et atteint 40 % parmi les personnels

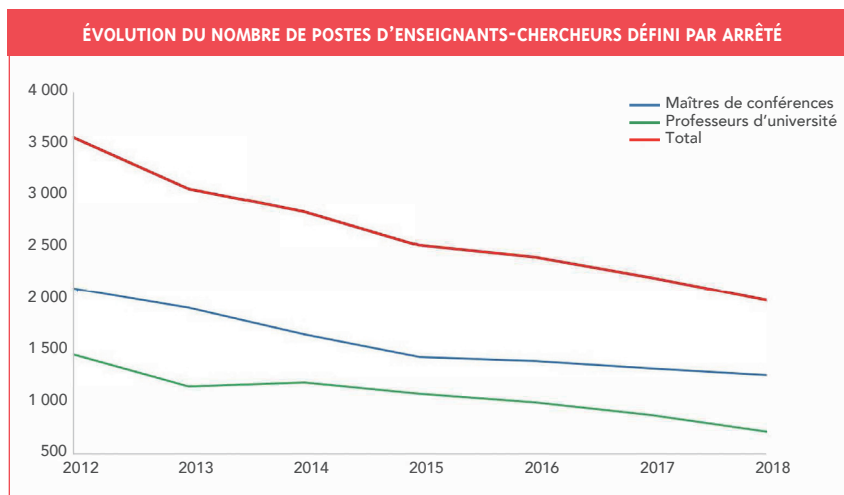
administratifs et techniques. En 2018, nous atteignons le plus bas nombre de recrutements d'enseignants-chercheurs depuis plus de dix ans, alors que nous devons accueillir pendant les cinq prochaines années plus de bacheliers supplémentaires, au rythme de 40 000 par an ! Le désengagement de l'État (postes, budget récurrent) se traduit par

un accroissement des appels à projets programme d'investissements d'avenir, qui précarisent l'emploi et induisent des disparités entre universités en termes de dotation en recherche et en enseignement.

Le dispositif Sauvadet, mis en place par Sarkozy, n'a pas permis un plan massif de titularisation chez les personnels adminis-



Source : « *Repères et références statistiques (RERS)* », ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.



Source : *Légifrance*.

tratifs et techniques, les autres personnels étant exclus du dispositif. Entre 2009 et 2015, seuls environ 8 000 de ces personnels ont pu être titularisés alors que, dans la même période, le nombre de titulaires a chuté de 7 000 et celui des contractuels a augmenté de 14 000. Dans la fonction publique, le statut de fonctionnaire d'État a été mis en place

▼
En 2018, nous atteignons le plus bas nombre de recrutements d'EC depuis plus de dix ans.
 ▲

pour permettre aux agents de servir l'intérêt général en demeurant indépendants des pressions de leur hiérarchie, des pressions politiques ou des intérêts particuliers. Il garantit également un niveau de qualification et un recrutement sur concours assurant une égalité de traitement sur l'ensemble du territoire. Il étend la liberté d'expres-

sion des enseignants-chercheurs afin de permettre l'exercice de leur liberté académique et scientifique nécessaire à une recherche originale et à un enseignement de qualité. C'est pour tenir ces engagements que le SNESUP-FSU défend un plan massif de titularisation et un recrutement statutaire tant au bénéfice des collègues que des usagers et de l'intérêt général de notre société. ●

(*) NEB 2017, Cour des comptes, 2018.

EMPLOIS

Les enseignants du 2nd degré dans le supérieur

→ par Emmanuelle Nigues, membre de la Commission administrative

Ne représentant que 15 % du personnel enseignant dans le supérieur, les enseignants du 2nd degré n'en assurent pas moins un tiers des enseignements dispensés.

En 2017, sur les 94 550 enseignants en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), 15 % sont des enseignants du 2nd degré. Parmi les enseignants du 2nd degré affectés dans l'enseignement supérieur, 55 % appartiennent au corps des professeurs agrégés, 35 % à celui des professeurs certifiés et 10 % à d'autres catégories (professeurs de lycées professionnels, professeurs ayant un statut particulier, etc.), soit un peu plus de 14 000 enseignants (*voir infographie*).

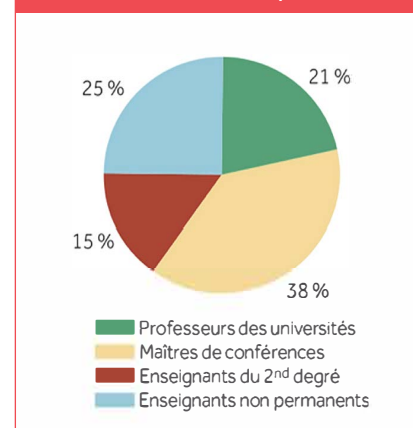
▼
L'effectif des enseignants du 2nd degré a augmenté de 17 % au cours des vingt-cinq dernières années.
 ▲

Si l'effectif total des enseignants du supérieur a augmenté de 25 % au cours des vingt dernières années, pour les enseignants du 2nd degré l'effectif a augmenté de 17 %. La part de professeurs agrégés tend à augmenter au fil du temps, ils représentaient 40 % de la population des enseignants du 2nd degré affectés dans l'enseignement supérieur au début des années 1990, pour 55 % en 2017. La plupart (92 %) des enseignants du 2nd degré sont affectés dans les universités. Parmi eux, 31 % enseignent en IUT et 11,5 % en ESPÉ. Les 8 % restants sont affectés dans les écoles d'ingénieurs et les autres établissements (écoles normales supérieures, instituts d'études politiques, grands établissements, etc.). Les PRAG-PRCE et assimilés effectuent environ le tiers des enseignements faits par les titulaires.

En 2017, 39 % des enseignants du supérieur sont des femmes – elles sont plus nombreuses parmi les enseignants du 2nd degré (47 %) et les maîtres de conférences (44,5 %) que parmi les professeurs des universités (25 %). La part des femmes augmente régulièrement au fil du temps (environ 0,5 point par an) : en 1997, on dénombrait 37 % de femmes parmi les enseignants du 2nd degré, pour 47 % en 2017. L'affectation dans l'enseignement supérieur pour les certifiés et agrégés est encadrée par une note de service au *Bulletin officiel*, publiée en général pendant l'été (note de service n° 2018-091 du 24 juillet 2018). La note de service définit les modalités de publication des emplois pour les établissements, la procédure et les modalités de candidature via la plate-forme Galaxie, et fixe le calendrier de la campagne d'affectation. Deux campagnes existent : l'une principale de septembre à novembre qui s'apparente à la première étape du mouvement national à gestion déconcentrée du secondaire, la seconde de mars à juin. Cette dernière a été obtenue à la demande du SNESUP-FSU pour les quelques postes devenus vacants en cours d'année mais toute affectation dans ce cadre nécessite l'accord du recteur de l'académie d'origine compte tenu de la date tardive, ce qui est parfois problématique. D'autant que pour des facilités de gestion et de calendrier, trop d'universités se reposent

sur cette seconde campagne qui devient équivalente à la première en nombre, et la dévoient sans percevoir les risques de refus rectoraux qu'elle engendre. Le SNESUP-FSU intervient régulièrement pour soutenir les dossiers des collègues dont l'affectation dans le supérieur est trop souvent initialement refusée par les recteurs lors de la seconde campagne. Une fois recrutés dans les établissements d'enseignement supérieur, les PRAG-PRCE sont affectés à titre définitif, un retour dans l'enseignement secondaire ne pourra se faire qu'à la demande de l'enseignant qui, alors, devra participer aux opérations de mobilité interacadémiques et/ou intra-académiques pour demander une mutation dans le 2nd degré. Là encore les commissaires paritaires du SNESUP-FSU soutiennent les dossiers des collègues et veillent à l'équité des décisions. ●

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS EN FONCTION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PAR CATÉGORIE EN 2016-2017 (EN %)



Source : MEN-MESRI-DGRH.

Enseignants et enseignants-chercheurs : les nouveaux « ouvriers spécialisés » de l'ESR

→ par Marie-Jo Bellosta, Michel Carpentier, secteur Situation du personnel, et Yann Leredde, membre de la Commission administrative

Les lois successives sur l'enseignement supérieur depuis le processus de Bologne s'inscrivent dans un processus de déréglementation du monde universitaire lourd de conséquences pour les conditions de travail des enseignants et enseignants-chercheurs. Exemples de situations prises en charge par le SNESUP-FSU.

La logique de financement de la recherche sur appel à projets au détriment des crédits récurrents, l'évaluation permanente, la culture du résultat et de la performance sont autant d'éléments qui ont altéré la manière d'exercer nos missions. Bien plus, la « révolution numérique » qui aurait pu être un facilitateur de nos métiers est désormais vécue comme une tyrannie : invasion de nos enseignements par des pseudo-innovations numériques, avalanche de courriels professionnels, y compris en dehors du temps de travail. L'industrialisation des formations pour répondre à un enseignement de masse contribue à la prolétarianisation des enseignants et enseignants-chercheurs (EC) : contenu des enseignements et modalités de contrôle de connaissances imposés, parcellarisation des enseignements en bloc de compétences. Alors que nous avons vocation à être des professionnels, acteurs à part entière dans la gestion de nos établissements, sommes-nous en passe de devenir des ouvriers spécialisés, de simples exécutants ?

Enfin, les collectifs de travail sont de plus en plus minés par des tensions entre collègues d'un même laboratoire ou d'une même UFR. Si ces causes internes ne peuvent être séparées des précédentes, nous devons malheureusement observer, à travers la multiplication de cas personnels pris en charge par nos militants et représentants dans les CHSCT, que des situations de fragilité individuelle sont aggravées par des contextes de

travail dégradés provoquant des phénomènes d'isolement et de souffrance morale.

À titre d'exemples, nous avons retenu les trois situations suivantes :

- Un enseignant, affecté à un IUT, alors que son cours magistral se terminait, a été agressé par un étudiant et à la suite de cette altercation a été

placé en arrêt de travail durant plus de deux mois, l'arrêt ayant été transformé en accident de service. L'enseignant a déposé plainte contre l'étudiant et en parallèle a adressé une demande de protection fonctionnelle auprès de son université. Alerté, un représentant FSU au

CHSCT est intervenu et a obtenu un entretien avec le directeur de l'IUT d'où il ressort que l'étudiant ne sera pas sanctionné. Un mois plus tard, le refus de l'université d'accorder

la protection fonctionnelle est notifié au requérant sous le motif de « non-établissement de la matérialité des faits », la déclaration d'accident de travail n'ayant pas été transmise à la direction des ressources humaines de l'université par le directeur de l'IUT. À son retour, l'enseignant reçoit un courriel des étudiants délégués lui indiquant que jusqu'à la fin de l'année les étudiants ne suivront plus son cours. La veille du jury, l'évaluation associée à son unité d'enseignement a été supprimée du procès-verbal de jury. Enfin, pour

cette nouvelle année, il lui a été affecté une unité d'enseignement avec comme public le même groupe d'étudiants. Les cours ont commencé, il n'y a que deux étudiants présents.

- Une maîtresse de conférences demandant un changement de rattachement d'unité de recherche a reçu un avis défavorable du conseil académique (CAC) en formation restreinte car son départ aurait eu pour conséquence de « fragiliser son laboratoire » et d'aller à l'encontre de « son engagement effectif dans le projet de recherche de l'unité par la signature du contrat 2018-2021 ». Ce refus l'a profondément affectée et elle a été arrêtée pour un mois. Accompagnée par le secteur SDP et un membre du CHSCT de son université, elle a effectué un recours auprès du président de l'université en faisant valoir son isolement scientifique caractérisé entre autres par une absence de recrutement dans son équipe composée uniquement de deux enseignants-chercheurs et l'absence de

moyens tant humains que matériels qui ne lui permettaient pas de mener l'ensemble de ses recherches. La présidence lui a répondu : « [...] c'est bien le conseil académique restreint qui dispose de cette compétence. Votre demande lui a été soumise lors de sa dernière

réunion et a été refusée. Sauf éléments nouveaux, il me semble difficile de la soumettre à nouveau dans un délai proche [...] ». L'enseignante lui a alors rappelé que tout EC peut demander le réexamen d'un refus auprès du conseil d'administration,

▼
Les collectifs de travail sont de plus en plus minés par des tensions entre collègues.
▲

▼
Elle a effectué un recours auprès du président de l'université en faisant valoir son isolement scientifique.
▲

après avis du conseil académique. Le CAC en formation restreinte devait réexaminer sa demande le 24 septembre. Affaire à suivre...

• Dans une même composante une dizaine de personnels – administratifs, enseignants-chercheurs et enseignants de statut second degré – se sont adressés individuellement aux représentants du SNASUB-FSU et du SNESUP-FSU pour faire état de leur mal-être. Les demandes de soutien se sont échelonnées sur plusieurs années et ont augmenté significativement. La DRH tendait à considérer que les cas étaient individuels alors que les syndicats de la FSU avaient identifié des problèmes graves de management, des situations de pression morale, des discriminations dans l'établissement des services, des obstacles à la libre conduite des recherches et

même des tentatives de modulation à la hausse des services de plusieurs EC, au prétexte qu'ils n'auraient pas suffisamment publié.

Des enseignants sont tombés en dépression, d'autres en burn-out. Saisi par les syndicats, le CHSCT a décidé d'ouvrir une enquête sur le périmètre de la composante. Le rapport a établi la dimension systémique des désordres au sein de cette composante et a proposé un plan d'action. À ce jour, deux personnels enseignants sont en longue maladie alors que des personnels administratifs ont bénéficié de mesures de mobilité.

Face à de telles situations, des actions individuelles sont certes possibles. Mais la FSU, en tant qu'organisation syndicale de l'ensemble des personnels de l'université, avec ses syndicats – le SNESUP-FSU pour les enseignants et enseignants-chercheurs, le SNASUB-FSU pour les personnels administratifs (Biatss), le SNCS-FSU pour les chercheurs –, prône des réponses collectives. Participer aux instances de l'université, et notamment aux CT et CHSCT, constitue un levier essentiel de la défense des personnels et de leur protection contre toutes les formes de violence qui peuvent les affecter. ●

▼
**Participer
aux instances
de l'université,
et notamment
aux CT et CHSCT,
constitue un levier
essentiel
de la défense
et de la protection
des personnels.**
▲

« L'éthos ascétique »... c'est pas du toc !

→ par Michel Maric, membre du Bureau national

Alors qu'il existe peu de travaux sur le sujet, une enquête récente rend compte des pratiques d'enseignement et des conditions de travail des enseignants-chercheurs.

Dans le numéro que consacrent les *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs* aux « Conditions enseignantes », Romuald Bodin, Mathias Millet et Émilie Saunier rendent compte d'une enquête sur les conditions de travail des enseignants-chercheurs des universités⁽¹⁾.

L'enquête s'appuie à la fois sur 2 273 questionnaires et 90 entretiens et observations dans plusieurs universités françaises.

Si le constat d'une difficile conciliation des divers aspects du métier n'est pas nouveau, notent les auteurs, il ressort de leur enquête que les diverses missions menées en parallèle par les enseignants-chercheurs (EC), en particulier celles d'enseignement, de recherche et d'administration, bien que complémentaires, n'en sont pas moins désormais concurrentes sans qu'aucune ne puisse

être considérée comme marginale ou secondaire. Ainsi, alors que le temps de recherche est concurrencé par les activités d'administration (un quart des EC déclarant consacrer deux jours par semaine à chacune d'entre elles), « ce

sont bien les pratiques d'enseignement qui viennent en premier et s'imposent face aux deux autres » : 55 % des EC y consacrent plus de deux jours par semaine. Mais c'est moins la semaine qui se trouve parcellisée que les journées – cette parcellisation étant en outre décrite comme fortement changeante dans les rythmes infra-annuels. À la difficulté de consacrer, par exemple, une journée à la recherche « sans être interrompu », s'ajoutent

les tâches invisibles, extrêmement chronophages : « C'est le cas du temps passé à répondre à des mails ou à envoyer » : 54 % des EC déclarent y

consacrer une journée par semaine, 25 % deux jours et plus. Dès lors, le travail s'effectue sur de fortes amplitudes horaires et 70 % des EC assurent travailler au moins six jours par semaine, 33 % sept jours.

Sans reprendre ici l'ensemble des résultats de cette publication disponible en ligne, notons que si la carrière universitaire relève des « métiers à vocation », à l'instar des activités artistiques, l'« éthos ascétique » que décrivait Gisèle Sapiro⁽²⁾, associé à un plein et entier investissement, devient facteur de frustration et même de souffrance face à un ensemble d'injonctions entre lesquelles les arbitrages sont de plus en plus difficiles. ●

(1) R. Bodin, M. Millet, E. Saunier, « Entre triple contrainte et ancrage disciplinaire. Pratiques et conditions d'enseignement à l'Université », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, n° 17, 2018, p. 143-167. journals.openedition.org/cres/3621.

(2) G. Sapiro, « La vocation artistique entre don et don de soi », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 3, n° 168, 2007, p. 4-11.