

# le snesup

**Budget de l'ESR**

**Vers un 11 mars massif !**

**Mutations, précarité, élections**

**Nos contentieux juridiques**

**Entretien avec Caroline Chevé**

**Nouvelle secrétaire générale de la FSU**



**8 mars : grève féministe  
pour l'égalité maintenant !**

ENTRE DEUX NUMÉROS DU MENSUEL, RETROUVEZ  
TOUTE L'ACTUALITÉ SYNDICALE SUR  
[WWW.SNESUP.FR](http://WWW.SNESUP.FR)



ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



## SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

ACTUALITÉS 6

■ Budget de l'ESR : élargir et amplifier la mobilisation dès maintenant vers un 11 mars massif!

■ Après une première victoire, poursuivre la mobilisation contre les « key labs »

■ 25 et 26 mars : Assises de la santé et de la sécurité des travailleur-ses

■ L'intelligence artificielle en question

■ PLF 2025 : baisse de l'indemnisation des arrêts maladie

DOSSIER 9

■ 8 mars : grève féministe pour l'égalité maintenant

MÉTIER 18

■ Contentieux pour la défense des droits

■ AG des enseignants du second degré affectés dans le supérieur

FICHE PRATIQUE 20

■ Fiche n° 65 **Change** de direction de thèse

MONDES UNIVERSITAIRES 21

■ Les biais d'orientation entre les filles et les garçons à l'entrée dans l'enseignement supérieur

FORMATION 22

■ Mon Master 2024 : saison 2

■ L'insertion à l'issue du master, des chiffres fiables ?

RECHERCHE 24

■ Rapport Pommier-Lazarus : de graves menaces sur le doctorat

ENTRETIEN 26

■ Caroline Chevé, secrétaire générale de la FSU

SERVICE PUBLIC 28

■ Petite histoire des systèmes d'affectation des moyens aux établissements de l'ESR public

INTERNATIONAL 30

■ Liberté académique : renforcer la solidarité internationale

LIVRES 31

■ *Un tout petit monde*, de David Lodge

## MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

78, rue du Faubourg-Saint-Denis,  
75010 Paris - Tél. : 01 44 79 96 10

Site Web : www.snesup.fr

Directrices de la publication :

Caroline Mauriat, Anne Roger

Responsable de la communication :

Hervé Christofol

Rédaction exécutive :

Claire Bornais, Pierre Chantelot, Laurence Favier,  
Arnaud Le Ny, Michel MaricConception graphique, correction, secrétariat  
de rédaction, maquette, iconographie :

Catherine Maupu - Tél. : 01 44 79 96 17

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette, routage :

Compédit Beaugard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

Com d'habitude publicité,

Clotilde Poitevin. tél. : 05 55 24 14 03

contact@comdhabitude.fr

Prix au numéro : 3,50 € • Abonnement : 33 €/an

Illustration de couverture et p. 9 : smartboy10/iStock

## Qui veut la peau de l'université ?

Début février, une collègue de la faculté de droit de Toulon était enregistrée clandestinement pendant son cours alors qu'elle commentait du point de vue du droit un tract faisant notamment une large place à la préférence nationale distribué dans l'amphithéâtre par La Cocarde étudiante, syndicat étudiant positionné à l'extrême droite. L'enregistrement diffusé sur les réseaux sociaux par une députée du Rassemblement national l'a jetée en pâture, suscitant de nombreux commentaires de haine, virant au cyberharcèlement. Si l'université de Toulon l'a immédiatement soutenue et lui a accordé la protection fonctionnelle, cet événement est une attaque frontale de la liberté académique des enseignant-es-chercheur-ses, qui – faut-il le rappeler ? – bénéficie d'une pleine indépendance et de la liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de recherche. Cette liberté dérange. L'attaquer, c'est attaquer l'université et ses missions.

Est-ce un hasard si, au même moment, aux États-Unis, le président Trump, après le président Milei en Argentine, multiplie les mesures chocs contre les universités publiques ?

Le projet est clair : les débarasser des idées progressistes qualifiées d'« idéologie woke » pour les recentrer sur les valeurs traditionnelles américaines et les contraindre à abandonner les thématiques de recherche remettant en cause l'ordre établi par l'arrêt des financements. Des scientifiques et des enseignant-es libres sont de toute évidence perçus-es comme un danger.



Caroline Mauriat et Anne Roger,  
cosecétaires générales

Par ailleurs, insidieusement, ces derniers jours, en France, nombre d'établissements universitaires ont reçu les retours d'évaluation du Hcéres concernant les formations des premier et second cycles. C'est une véritable bérézina tant les avis défavorables sont nombreux et ciblés. La moitié des formations est ainsi touchée à Amiens et à Paris-VIII et les chiffres qui nous remontent des autres établissements ne sont guère rassurants. Les établissements seront-ils contraints, les uns après les autres, à fermer leurs formations ?

Ces attaques répétées, même si elles ne sont pas de même nature, procèdent du même projet : restreindre la liberté académique, prendre le contrôle de la production du savoir, pour l'asservir aux seuls intérêts des puissants.

Parce que le savoir est une arme massive contre les obscurantismes, la montée des extrêmes droites et la progression des forces conservatrices et réactionnaires, l'université dérange. Nous devons mettre toutes nos forces dans la bataille engagée pour la sauver. ■

## UNIVERSITÉ SAVOIE-MONT-BLANC

## Élections aux conseils centraux : la liste intersyndicale combative en nette progression !

À l'USMB, les élections aux conseils centraux de la fin novembre étaient placées sous le signe de la continuité : dès l'élection précédente, il avait été entendu que le vice-président du CA pour le mandat 2021-2024 se présenterait à la présidence pour 2025-2028.

La section SNESUP-FSU s'y est présentée sous la bannière « Ensemble pour le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche » (ESPER), avec les sections locales de la CGT-FERC Sup et de FO-ESR, sur des lignes offensives. Articulant préoccupations locales et nationales, les listes ESPER affirment un projet de rupture vis-à-vis des politiques de mise en concurrence généralisée et de privatisation, avec l'objectif de construire un contre-pouvoir au sein des instances centrales de l'établissement.

Résultat : nos scores sont en nette progression quasiment partout où des listes ont pu être déposées : + 3 à + 18 points au conseil d'administration, + 9 à + 17 points à la commission de la formation et de la vie universitaire et jusqu'à + 12 à la commission recherche. Les équipes ESPER obtiennent ainsi 2 sièges supplémentaires au CA et 2 sièges supplémentaires à la CFVU, ce qui porte notre nombre d'élu-es à 6 au CA, 5 à la CR et 5 à la CFVU. A contrario, l'équipe présidentielle perd du terrain, tant en nombre absolu de voix qu'en part des suffrages et en nombre de sièges.

Après une année d'entrave au droit syndical en 2023-2024, ces élections montrent à quel point les personnels de l'USMB sont nombreux à exprimer une insatisfaction, voire une franche opposition aux politiques universitaires délétères mises en place sans aucune concertation démocratique.

Les élu-es ESPER continueront à porter une voix résolument engagée pour une autre politique pour l'ESR. Cependant, face à des instances au fonctionnement démocratique insatisfaisant, le seul travail des élu-es est insuffisant. Les élu-es ESPER ont ainsi invité l'ensemble des collègues à joindre leurs forces aux leurs pour, dans une période sociale et politique instable, reconstruire une force collective à la hauteur des enjeux !

*Le bureau de la section SNESUP-FSU de l'université Savoie-Mont-Blanc*

## UNIVERSITÉ LYON-II

## Élections : on prend (presque) les mêmes et on recommence

Comme beaucoup d'autres universités, l'université Lyon-II renouvelait les membres de ses conseils centraux à la fin de l'année 2024. Deux listes ont présenté des candidatures dans (presque) tous les collèges de tous les conseils : une liste s'inscrivant dans la continuité de l'équipe sortante et une liste issue de l'opposition. La CGT a porté une liste présente dans moins de la moitié des scrutins. La section locale du SNESUP-FSU a organisé une réunion entre syndiqués quelques jours avant le scrutin pour arrêter son positionnement : les participants considérant que le SNESUP-FSU n'a pas vocation à soutenir une liste, aucun soutien n'a été prononcé. Cependant, afin d'éclairer le vote des membres de la section, une liste de questions a été adressée aux deux listes, sur des sujets comme les conditions de travail du personnel, les formations en alternance ou encore les CPJ. La liste de l'équipe sortante a répondu à toutes les questions dans les délais, tandis que l'autre liste n'a même pas daigné accuser réception, ce qui a permis aux syndiqués d'apprécier le peu de cas que cette liste réservait au dialogue social... La liste constituée en grande partie par des membres de l'équipe sortante est finalement arrivée en tête à tous les conseils et la présidente sortante a été réélue au premier tour de scrutin, début février.

À l'instar d'un certain nombre d'autres établissements, la situation budgétaire très préoccupante de l'établissement (un déficit 2024 avoisinant les 2,2 millions d'euros et un déficit annoncé pour 2025 de plus de 8 millions d'euros) n'augure malheureusement rien de bon pour ce nouveau mandat, oblitérant de facto des marges de manœuvre déjà très réduites. La mobilisation nationale pour un autre budget de l'ESR devient plus que jamais une nécessité...

*La section SNESUP-FSU de l'université Lyon-II*

## UNIVERSITÉ RENNES-II

## Étudiant·es et personnel se mobilisent contre l'austérité budgétaire !

**À** Rennes-II, le sous-financement chronique des universités a entraîné un déficit de 4,5 millions d'euros. Si d'autres établissements sont également en difficulté, les conséquences sont immédiates pour Rennes-II en raison du risque de mise sous tutelle par le rectorat. La communauté, à travers les instances élues, a choisi de garder la main sur son budget et de ne pas faire, à ce jour, le pari risqué de la mise sous tutelle.

Pourquoi ce choix ? Parce que les mesures sous tutelle sont d'une violence inouïe. À Rennes-I en 2013, 55 postes ont été supprimés, et au moins 80 postes en 2018. De manière générale, ces décisions affecteront immédiatement les plus précaires et fragiliseront encore plus notre établissement.

Depuis septembre, personnel et direction sont mobilisés par le biais de la presse, auprès des parlementaires locaux et au niveau national avec France Universités. Une AG du personnel, en décembre, et une journée d'action sur le campus ont permis d'obtenir 1 million d'euros : insuffisant, mais c'est un premier pas.

Au mois de janvier, les étudiant·es se sont mobilisés avec les mêmes mots d'ordre. Le 21 janvier, l'AG des étudiant·es a voté le blocage de l'université. Le 29 janvier, un deuxième blocage avec occupation a été mis en œuvre, suivi de la fermeture administrative du site pendant une semaine. Le mouvement s'est alors étendu avec une journée de blocage de Sciences Po et des Beaux-Arts à Rennes. La faculté de lettres de l'UBO Brest était également bloquée le 6 février.

Même si les modes d'actions divergent encore, un appel à la mobilisation et à la grève contre l'austérité budgétaire à l'université, mardi 11 février, en réponse à l'appel intersyndical national, dessinait des possibilités d'actions communes.

*Le bureau de la FSU de l'université Rennes-II*



## UNIVERSITÉ PARIS-I

## Annulation des élections et budget austéritaire

**E**n novembre dernier, les élections aux conseils centraux de Paris-I ont vu la liste PULS, soutenue par le SNESUP-FSU, obtenir 18 sièges (+ 4). Grâce à un accord sur les personnalités extérieures (PEX) avec une liste favorable à la rotation de la présidence par familles disciplinaires (la présidente juriste sortante ayant choisi de rompre avec cette tradition locale en faisant acte de candidature), PULS s'est trouvée en position de possible victoire. Cependant, lors du vote des PEX, l'équipe sortante a remporté les 4 sièges avec une seule voix d'avance. Avant que le CA ne puisse réélire la présidente sortante, la commission de contrôle des opérations électorales, saisie par l'UNEF « canal historique », a annulé les élections du collège usagers (CA et CFVU), en raison de la présence de deux listes concurrentes se réclamant de l'UNEF. La présidence, l'UNEF locale, l'Union étudiante et Le Poing levé ont contesté cette décision devant le tribunal administratif. La décision, rendue le 11 février, a suivi les conclusions du rapporteur public de maintien de l'annulation des élections.

Dans le même temps, un administrateur provisoire a été nommé pour gérer les affaires courantes. Après le rejet par le recteur du budget déficitaire voté en décembre, c'est donc à l'administrateur provisoire qu'avait incombé la tâche de présenter un nouveau budget prévoyant 8,5 millions d'euros d'économies (30 % sur le fonctionnement, 60 % sur l'investissement, avec maintien des campagnes d'emploi). Ce budget ayant été refusé par le CA (dont les mandats ont été prolongés), le recteur a imposé un plan d'austérité drastique à hauteur de 13,36 millions d'euros d'économies.

Face à ces mesures, les différentes organisations syndicales du personnel et étudiantes s'organisent afin d'informer la communauté universitaire et d'envisager des actions pour garantir des conditions de travail et d'études dignes face aux décisions iniques de casse du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

*Le bureau des sections SNESUP-FSU de l'université Paris-I Panthéon-Sorbonne*

# Budget de l'ESR : élargir et amplifier la mobilisation dès maintenant vers un 11 mars massif!

Alors que l'année 2024 s'était terminée sur le constat que 80 % des universités étaient désormais déficitaires, l'installation d'un nouveau gouvernement n'a pas conduit à une amélioration des orientations budgétaires pour l'enseignement supérieur et la recherche. Au contraire!

Par **CAROLINE MAURIAT** et **ANNE ROGER**,  
cosecrétaires générales

Lors de l'examen des crédits en séance publique du Sénat, le 20 janvier dernier, un amendement gouvernemental a annulé 630 millions d'euros de crédits au sein de la Mission interministérielle recherche et enseignement supérieur, soit 80 millions d'euros de plus que ce que prévoyait la précédente coupe, déjà catastrophique. Cette nouvelle saignée porte ainsi à plus de 1 milliard d'euros les coupes budgétaires par rapport à la loi de finances initiale 2024. Pour ce qui concerne l'enseignement supérieur et la recherche publics, le budget du programme 150 « formations supérieures et recherche universitaire » ne permet pas de financer toutes les mesures intégrées dans la loi de programmation de la recherche : augmentation progressive de la C1, montants spécifiques à la C2 et à la C3, repyramidage, contrats doctoraux, emplois, etc. Il faudra donc faire des choix. Par ailleurs, le budget hypothèque la suite de la réforme des bourses dont les étudiant·es ont pourtant cruellement besoin. La recherche, en particulier le CNRS, est quant à elle particulièrement touchée par les coupes portées par le ministre, qui opère sur le fonds de roulement du CNRS la même manœuvre que celle menée en 2024 sur ceux des universités, à savoir les réduire au motif qu'il y aurait des réserves. Enfin, tout ce qui n'était pas prévu dans le projet de loi de finances 2025 du gouvernement Barnier, comme les mesures dites « Guerini », ne l'est toujours pas. Les fonds de roulement des universités ayant été mis presque à sec sur l'exercice 2024, les investissements nécessaires ne pourront pas tous être assurés.

## CONSÉQUENCES NÉFASTES

Les mesures évoquées par France Universités pour les formations, dont certaines sont d'ores et déjà à l'œuvre – fermeture de diplômes ou d'antennes universitaires, réduction des capacités d'accueil, réduction des offres de services, gel ou report des investissements, etc. –,

auront des conséquences directes et néfastes sur l'avenir de la jeunesse. Un autre financement est indispensable pour maintenir l'offre de formation sur l'ensemble des sites universitaires, pour toutes les bacheliers et tous les bacheliers, mais également pour tous et toutes les diplômé·es de licence qui souhaitent poursuivre en master. Les coupes envisagées dans la recherche obèrent également le développement du champ des connaissances et hypothèquent la capacité de notre pays à répondre aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

## CONSTRUIRE LA MOBILISATION

Le SNESUP-FSU appelle à continuer la campagne d'information sur les questions budgétaires cruciales pour l'avenir de l'ESR. Dans la continuité des actions impulsées par l'intersyndicale en décembre 2024, il a organisé deux webinaires, courant janvier, dont les supports de présentation sont accessibles pour organiser des réunions d'information dans les établissements. Il encourage à s'en saisir, à échanger et discuter des actions à mettre en œuvre, localement, au plus près des collègues, pour construire la mobilisation pour un autre budget pour l'ESR public. Début février, les étudiants ont lancé un mouvement contre la casse de l'enseignement supérieur. À Nantes, à Rennes, à Caen, etc., des rassemblements et assemblées générales ont été organisés par elles et eux. Le 11 février, l'intersyndicale appelait les étudiant·es et tout le personnel à un rassemblement devant le Panthéon pour un autre budget pour l'ESR et contre le projet « key labs » pour le CNRS. Le même jour, à Rennes, les collègues étaient en grève.

Le SNESUP-FSU appelle à soutenir le mouvement des étudiant·es et à se saisir des dates des 27 février et 6 mars, ciblées par l'intersyndicale de l'ESR pour organiser des AG et discuter des actions à mettre en œuvre en vue de construire une mobilisation massive le 11 mars prochain, jour du Cneser budgétaire. Le 11 mars, disons non à l'austérité et à la casse de l'ESR ! ■

*Le SNESUP-FSU appelle à continuer la campagne d'information sur les questions budgétaires cruciales.*

# Après une première victoire, poursuivre la mobilisation contre les « key labs »

Par **CAROLINE MAURIAT** et **ANNE ROGER**,  
cosecrétaires générales

Le 12 décembre 2024, le président-directeur général du CNRS, Antoine Petit, a présenté le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) du CNRS qui prévoyait la mise en place d'un label dont l'objectif était de concentrer plus de moyens sur 25 % des unités de recherche, les « key labs ». En concentrant les moyens – essentiellement des ingénieurs, des techniciens et des chercheurs permanents –, la direction du CNRS assume vouloir réduire, à terme, le nombre de laboratoires dont le CNRS est tutelle. Le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU sont absolument contre ce dispositif qui mettrait en grande difficulté bon nombre d'unités de recherche, en particulier dans le domaine des lettres et langues. Ce n'est ni la taille des laboratoires, ni le pourcentage des effectifs CNRS, ni la « reconnaissance internationale », ni la compétition qui conduisent aux ruptures scientifiques, épistémologiques et éventuellement à l'innovation.

## PROFOND DÉSACCORD

Le 27 janvier, à l'appel de l'intersyndicale de l'ESR\*, près de 300 personnes se sont rassemblées devant le CNRS, à Paris, pour dire leur profond désaccord et exiger l'abandon du projet. L'après-midi du même jour, 300 personnes se sont également retrouvées devant le Collège de France avec le même mot d'ordre.



© Snesup

Face à la mobilisation de l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur (organisations syndicales, CP-CNU, C3N, France Universités, l'Association des directeurs de laboratoire...), le gouvernement et Antoine Petit ont annoncé un moratoire de six mois. Cela est certes un recul, mais principalement pour prendre le temps de discuter de leur mise en œuvre, en particulier avec les président-es d'université, mécontent-es de ne pas avoir été consulté-es. Le SNESUP-FSU n'est pas dupe et appelle à maintenir la mobilisation contre les « key labs » jusqu'à leur abandon. ■

Mobilisation du 27 janvier contre les « key labs » devant le CNRS, à Paris.

\* Cf. communiqué : [www.snesup.fr/actualites/breves/rassemblement-devant-le-cnrs-lundi-27-janvier-12h30-contre-les-key-labs](http://www.snesup.fr/actualites/breves/rassemblement-devant-le-cnrs-lundi-27-janvier-12h30-contre-les-key-labs).

## 25 et 26 mars : Assises de la santé et de la sécurité des travailleur·ses

Par **CAROLINE MAURIAT** et **ANNE ROGER**,  
cosecrétaires générales

Organisées par un ensemble de syndicats et d'associations, dont la FSU<sup>1</sup>, les Assises de la santé et de la sécurité des travailleurs et travailleuses de mars de 2024 avaient réuni 500 personnes. Les apports à la réflexion collective de chercheur·ses, avocat·es, inspecteurs et inspectrices du travail, associations, expert·es auprès des CSE et des militant·es ont constitué des outils intéressants pour l'activité quotidienne des syndicats et des associations. L'édition 2025 aura cette fois pour objectif de permettre la traduction des exigences dans

les pratiques syndicales sur le terrain et dans les instances de représentation du personnel. Elles se tiendront les 25 et 26 mars à la Bourse du travail, à Paris, et sont ouvertes à toutes et à tous. Elles se termineront par une table ronde intersyndicale le 26 mars à 16 heures, autour de la question suivante : « Comment agir sur le terrain et nationalement pour la santé au travail ? »

Durant les deux journées, quatre thèmes seront proposés à la réflexion : thème 1 « Femmes, santé, travail » ; thème 2 « Accidents du travail et maladies professionnelles : prévenir, agir, réparer » ; thème 3 « Santé, travail, environnement » ; thème 4 « Organisation et transformation du travail »<sup>2</sup>. ■

1. CGT, FSU, Solidaires, Andeva, ASD-Pro, Association des experts intervenant en santé au travail, Attac, Ateliers travail & démocratie, Cordistes en colère, Réseau féministe « Ruptures », Association santé et médecine du travail.

2. Voir ici pour plus d'informations : [formation.fsu.fr/formations/28](http://formation.fsu.fr/formations/28).

# L'intelligence artificielle en question

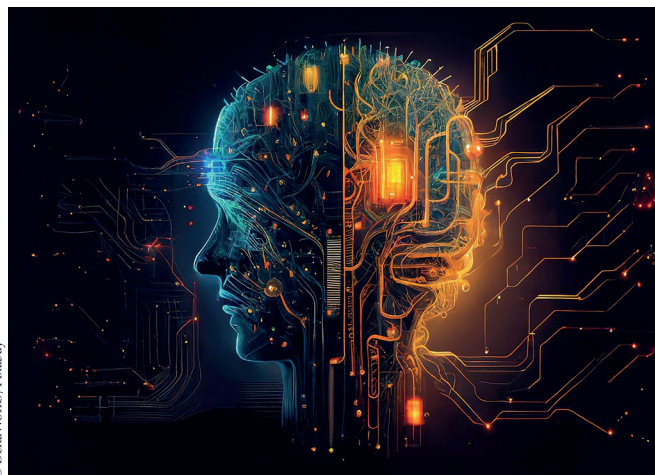
Par **ANNE ROGER**,  
cosecrétaire générale

Un sommet sur l'intelligence artificielle (IA) était organisé par la France à Paris, les 10 et 11 février, avec Emmanuel Macron comme VRP, qui s'est fait le plaisir d'annoncer, dans une intervention télévisuelle tenue en grande pompe sur France 2, l'investissement de fonds privés à hauteur de 109 milliards d'euros. À cette occasion, une coalition, Hiatus, composée d'une diversité d'organisations de la société civile française qui entendent résister au déploiement massif et généralisé de l'IA s'est organisée. Elle vise à dénoncer l'in-féodation des politiques publiques aux intérêts de la tech, ainsi que les coûts humains et environnementaux de l'IA. Le SNES-FSU, ainsi que Solidaires, La Quadrature du Net, Attac France, le Syndicat de la magistrature, le Syndicat des avocats de France, la Ligue des droits de l'homme participent d'ores et déjà à Hiatus. Au cours des mois à venir, des actions communes seront organisées pour décliner le manifeste fondateur de la coalition sur le plan politique.

## « LIMITATION DRASTIQUE »

Les signataires affirment ceci : « *La prolifération de l'IA a beau être présentée comme inéluctable, nous ne voulons pas nous résigner. Contre la stratégie du fait accompli, contre les multiples impensés qui imposent et légitiment son déploiement, nous exigeons une maîtrise démocratique*

1. Lire le manifeste : [hiatus.ooo/](https://hiatus.ooo/).
2. Lire le dossier : [www.snesup.fr/sites/default/files/2024-07/vrs437-basse-def.pdf](https://www.snesup.fr/sites/default/files/2024-07/vrs437-basse-def.pdf).



© DeltaWorks / Pixabay

de cette technologie et une limitation drastique de ses usages, afin de faire primer les droits humains, sociaux et environnementaux. »<sup>1</sup>

Le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU prennent régulièrement leur part dans les réflexions internationales sur le sujet et ont proposé un dossier étoffé sur l'IA dans le numéro de *La Vie de la recherche scientifique (VRS)* d'avril-mai-juin 2024 intitulé : « Intelligence artificielle : révolution ou outil? »<sup>2</sup>.

À l'heure où l'IA s'impose dans l'actualité, souvent sans la prise de recul indispensable sur un sujet de cette ampleur, nous vous invitons à le feuilleter à nouveau. Nul doute que dans les mois à venir cette réflexion sera amenée à se renforcer pour qu'IA et bien commun puissent rimer. ■

**Nul doute que dans les mois à venir cette réflexion sera amenée à se renforcer pour que riment IA et bien commun.**

# Projet de loi de finances 2025 : baisse de l'indemnisation des arrêts maladie

Par **CAROLINE MAURIAT**,  
cosecrétaire générale

Si les mobilisations du mois de décembre ont pu faire reculer le gouvernement sur l'ajout de deux jours de carence pour les agent-es en situation de congé maladie ordinaire (CMO), elles n'ont pas permis le maintien de l'indemnisation à 100 %. Ainsi le projet de loi de finances 2025 intègre-t-il la baisse de 100 % à 90 % de l'indemnisation du CMO pendant les trois premiers mois.

## RÉTABLIR L'ATTRACTIVITÉ DE NOS MÉTIERS

Le SNESUP-FSU, avec la FSU et l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique, s'oppose à cette mesure injuste. Les

agent-es public-ques ont déjà payé un lourd tribut en matière de rémunération et de reconnaissance de l'engagement professionnel quotidien pour assumer leurs missions d'intérêt général et de service public. Il n'est pas acceptable que le gouvernement, sous prétexte d'économies budgétaires, pénalise les agent-es en arrêt maladie dans un contexte de dégradation continue de leurs conditions de travail et de dévaluation sans équivalent de leurs rémunérations par comparaison avec les autres secteurs d'activité. Pour le SNESUP-FSU, c'est inacceptable. Les rémunérations des fonctionnaires ne sont pas une marge de manœuvre budgétaire. Elles sont la reconnaissance de l'investissement quotidien pour l'intérêt général. L'urgence est à rétablir l'attractivité de nos métiers et non à leur faire subir une énième attaque. ■

**Les rémunérations des fonctionnaires ne sont pas une marge de manœuvre budgétaire.**



# 8 mars : grève féministe pour l'égalité maintenant!

Dossier coordonné par le GROUPE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'égalité entre les femmes et les hommes nécessite un combat résolu et permanent, dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) comme dans les autres secteurs. En France comme partout dans le monde. Le 8 mars, comme tous les autres jours de l'année.

Dans la fonction publique, les inégalités salariales restent très importantes. Dans l'ESR, les ségrégations de corps et la part croissante des primes dans les rémunérations les renforcent. Les écarts de pension restent de 38 % entre les femmes et les hommes. Une femme sur trois est victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail au cours de sa vie, et le plus souvent l'omerta reste de mise.

Se mobiliser pour une éducation à l'égalité dès le plus jeune âge, pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les violences sexistes et sexuelles au travail et dans toutes les sphères de la société est un impératif social, mais également démocratique.

Là où les services publics s'affaiblissent, là où l'extrême droite prospère, l'égalité recule, et les femmes en sont les premières victimes. Des politiques coordonnées, ambitieuses et adossées à des moyens à la hauteur des enjeux, sont des leviers pour mettre fin au patriarcat, faire reculer les projets et les idées d'extrême droite, ainsi que les idéologies masculinistes qui en sont le plus souvent constitutives. Le développement des services publics de santé, d'éducation et d'enseignement supérieur, de recherche, de transport, etc., partout sur le territoire, est également une nécessité.

La FSU appelle à se mobiliser massivement dans les cadres unitaires syndicaux et aux côtés des associations féministes le samedi 8 mars, Journée internationale de lutte

pour les droits des femmes et de grève féministe, mais également à prendre part aux actions organisées le cas échéant les autres jours. Ce dossier revient sur quelques-unes des raisons de se mobiliser. ■



# Pour l'égalité, la mobilisation reste indispensable

Comme dans l'ensemble de la société, les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent dans l'enseignement supérieur et la recherche, avec des carrières qui évoluent plus lentement, un moindre niveau de responsabilités et des salaires plus faibles. Autant d'enjeux à défendre dans les prochaines mobilisations.

Par ANNE ROGER, cosecrétaire générale

**E**n France, 62 % des salarié-es payé-es au smic sont des femmes, et elles constituent la majorité des 9 millions de personnes vivant sous le seuil de pauvreté. Les politiques publiques menées par les gouvernements successifs, censées garantir l'égalité professionnelle, ont été discréditées par un récent rapport de la Cour des comptes qui les qualifie de « trompe-l'œil » (cf. p. 15). L'absence de revalorisation des métiers féminisés comme les politiques salariales qui font le choix de l'indemnitaire contre l'indiciaire dans la fonction publique perpétuent ces écarts salariaux.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), les femmes ne représentent que 45 % des maître-sses de conférences recruté-es et seulement 41 % des professeur-es des universités. Leurs carrières évoluent moins vite que celles des hommes et rares sont celles qui ont la possibilité d'exercer des responsabilités au plus haut niveau. De fait, le salaire des enseignantes du supérieur est en moyenne inférieur de plus de 300 euros net à celui des hommes (cf. p. 12).

## PLANS D'ACTION NATIONAUX AMBITIEUX

L'égalité salariale ne sera effective qu'avec l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Face à cet enjeu, le SNESUP-FSU, avec la FSU, restera mobilisé pour obtenir des plans d'action nationaux ambitieux, accompagnés des moyens nécessaires à leur mise en œuvre, incluant des mesures fortes sur les salaires, les carrières et la santé des femmes.

L'égalité femmes-hommes nécessite également un combat résolu contre les violences sexistes et sexuelles au travail et dans toutes les sphères de la société. Les récentes affaires judiciaires de féminicides et de viols ont mis en lumière les graves dysfonctionnements des services publics, ainsi que la culture du viol à l'œuvre également dans notre pays. La FSU soutient la nécessité d'une loi intégrale contre

les violences faites aux femmes. La prévention et la lutte contre ces violences passent par l'éducation dès le plus jeune âge, la protection de l'emploi et de la carrière des victimes, par la formation des professionnel-les, des intervenant-es et des représentant-es du personnel, par des campagnes de sensibilisation et par la mise en œuvre de sanctions pour les employeurs ou organisations qui ne mettent pas en place de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et les témoins. Dans l'ESR, le SNESUP-FSU porte continuellement ces exigences partout où cela est possible.

## MENACE SÉRIEUSE

Dans de nombreux pays du monde, les droits des femmes sont menacés par la montée des extrêmes droites et la progression des forces conservatrices et réactionnaires. La multiplication des conflits armés met gravement en péril la vie des femmes, compromettant notamment leur accès aux ressources essentielles et entravant l'éducation des filles. Face à ces régressions, la FSU réaffirme son engagement et sa solidarité avec toutes celles qui, partout dans le monde, subissent de plein fouet les conséquences des politiques réactionnaires et des guerres, et avec toutes les femmes et les peuples qui se soulèvent pour l'égalité, la démocratie et la justice sociale.

Alors que l'on observe une intensification des offensives idéologiques visant à remettre en cause les acquis féministes ou à entraver la conquête de nouveaux droits, en France, la possibilité d'une accession de l'extrême droite au pouvoir constitue une menace sérieuse.

Le 8 mars, Journée internationale pour les droits des femmes, le SNESUP-FSU appelle à se mettre en grève et à se mobiliser massivement dans les cadres unitaires syndicaux et aux côtés des associations féministes pour obtenir de véritables revalorisations de nos métiers et contre toutes les violences faites aux femmes. C'est un impératif social et démocratique. ■

**Le 8 mars, Journée internationale pour les droits des femmes, le SNESUP-FSU appelle à se mettre en grève et à se mobiliser massivement.**

# Plan national pour l'égalité professionnelle : des avancées bien insuffisantes

Le 17 décembre 2024, le CSA ministériel était appelé à voter sur le plan national d'action 2024-2027 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour le périmètre de l'enseignement supérieur et de la recherche, présenté avec presque un an de retard.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale,  
et **RAYMOND GRÜBER**,  
coresponsable du secteur Situation du personnel

**P**our rappel, la déclinaison de plans nationaux d'action relatifs à l'égalité professionnelle (PNA) entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est rendue obligatoire depuis 2018 dans chaque ministère. Le premier plan national, commun aux trois ministères – Éducation nationale, Jeunesse et Sport et Enseignement supérieur et Recherche (ESR) –, qui courait sur la période 2021-2023, a eu des déclinaisons dans nos établissements. Le deuxième PNA nous a été présenté en décembre 2024 avec presque un an de retard et après un nombre de groupes de travail considérable, au cours desquels des invité-es particulièrement pointu-es ont permis d'éclairer nombre de points essentiels sur les sept axes constitutifs du plan\*.

## LIMITATION AU CHAMP DE L'ESR

Contrairement au premier plan, la FSU a défendu et a obtenu que le périmètre de ce PNA se limite au champ de l'ESR afin de tenir compte des spécificités de nos conditions d'exercice. Le plan a pu évoluer sur quelques points tels que la prise en compte de la santé des femmes dans le cadre d'un axe spécifique et porté par la FSU, avec des avancées sur la prise en compte de la grossesse et des pathologies particulières aux femmes. Il a été enfin possible d'obtenir quelques indicateurs concernant les écarts de rémunération, mais l'effort est à poursuivre. Le ministère va également publier une circulaire précisant les missions et les moyens pour les référent-es égalité au sein des établissements. Le SNESUP-FSU a obtenu un engagement du ministère pour une publication genrée de tous les indicateurs de la base de données sociales, ce qui nous permettra d'analyser plus finement les origines des ruptures d'égalité femmes-hommes au sein de notre ministère.

La FSU avait demandé au ministère de prioriser le travail sur les axes 2 et 3, portant sur la mixité des métiers et les écarts de rémunération. Sur ces axes, le ministère a pris très peu

d'engagements afin de lutter contre les écarts de salaire et la ségrégation des corps au sein de notre ministère. Ce dernier a tout de même accepté de publier une circulaire à destination des établissements portant sur les critères d'évaluation lors des promotions pour que les femmes ne soient pas pénalisées.

## ENGAGEMENT TOTAL

Pour la FSU, l'enjeu reste maintenant d'obtenir la mise en œuvre effective de ces avancées, pour que la vie professionnelle des agentes puisse être améliorée, pour les protéger des violences sexistes et sexuelles au travail et éradiquer les inégalités de salaire et de carrière. Cela passe inévitablement par des moyens ambitieux et un budget spécifique. Constatant le manque de moyens, la FSU a choisi de s'abstenir lors du vote sur le PNA présenté par le ministère.

Les chantiers sont désormais devant nous, le PNA devant être décliné dans chacun de nos établissements. Les établissements ayant déjà adopté un plan égalité avant le PNA du MESR doivent également revoir leur plan afin d'y inclure les avancées obtenues au niveau national. Les revendications de la FSU sont claires, notre engagement doit être total pour les porter haut et fort. ■

*Pour la FSU, l'enjeu reste maintenant d'obtenir la mise en œuvre effective de ces avancées*

## JOURNÉES INTERSYNDICALES FEMMES

Les Intersyndicales femmes auront lieu les 3 et 4 avril à la salle Henaff de la Bourse du travail, située à l'annexe Varlin, 85, rue Charlot, Paris 3<sup>e</sup>.

Quatre thématiques sont au programme de ces deux jours :

- « La construction des masculinismes au travail et ailleurs : mieux les connaître, pour mieux les combattre ! » ;
- « Éduquer et former pour combattre le patriarcat » ;
- « Intersectionnalité, d'hier à aujourd'hui » ;
- « Santé des femmes : un autre facteur d'inégalités professionnelles.

\* Les sept axes du plan sont les suivants : gouvernance ; mixité des métiers ; écarts de rémunération ; articulation vie professionnelle et vie personnelle ; lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles ; santé des femmes ; communication.

# Une ségrégation de corps toujours à l'œuvre pour les enseignantes du supérieur

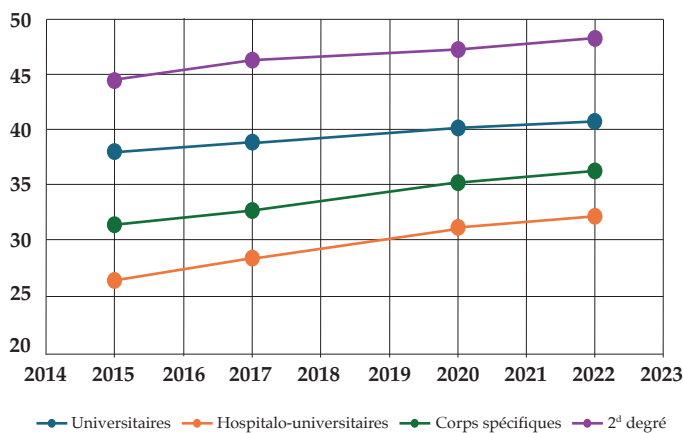
**Bien que les inégalités se résorbent peu à peu, et malgré le dispositif de repyramidage mis en place en 2021, qui a permis de corriger légèrement la ségrégation MCF/PU, les femmes enseignantes du supérieur restent toujours plus nombreuses dans les corps et les grades les moins bien rémunérés.**

Par **RAYMOND GRÜBER**,  
coresponsable du secteur Situation du personnel

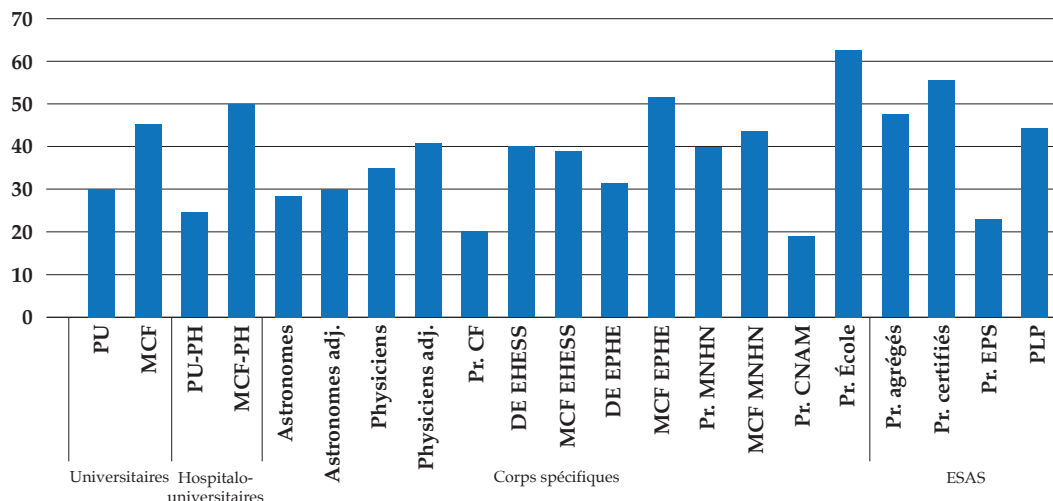
Les femmes représentent 41 % des enseignant-es titulaires du supérieur et 45,3 % des enseignant-es contractuel-les. La part des femmes dans les différentes filières d'enseignant-es est en constante augmentation depuis 2015, avec des inégalités flagrantes entre les filières : les femmes ne comptent que pour 32 % dans la filière hospitalo-universitaire, mais pour 47 % dans la filière hospitalo-universitaire, mais pour 47 % chez les enseignant-es du second degré affecté-es dans le supérieur (ESAS) – cf. infographie ci-dessous.

\* PU : professeur-e des universités ; MCF : maître-sse de conférences ; PH : praticien-ne hospitalier-ère ; DE : directeur-riche d'études ; Pr. : professeur-e ; PLP : professeur-e de lycée professionnel ; EC : enseignant-es-chercheur-ses ; CF : Collège de France.

PART DES FEMMES DANS LES DIFFÉRENTES FILIÈRES



PROPORTION DE FEMMES PAR CORPS



Aucune de ces filières n'atteint encore la parité, et si on regarde au sein des filières\*, la ségrégation des corps est encore criante : chez les PU, 31 % seulement sont des femmes, mais elles sont 45 % chez les MCF et 55 % parmi les PRCE.

Au sein d'un même corps, une ségrégation de grades est également à l'œuvre : les femmes représentent 37 % des PU de 2<sup>d</sup> classe, mais seulement 21 % des PU de classe exceptionnelle 2<sup>d</sup> échelon ; de même elles comptent pour 50 % des agrégé-es de classe normale, mais seulement pour 40 % des agrégé-es de classe exceptionnelle (cf. infographie du bas).

## RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE

Ces ségrégations de corps et de grades ont plusieurs conséquences, notamment au niveau du traitement des enseignantes du supérieur : parmi les EC, la rémunération moyenne nette en 2022 des hommes est de 322 euros plus élevées que celle des femmes, et de 306 euros parmi les ESAS.

Ces inégalités se résorbent peu à peu, mais bien trop lentement. Lors de la dernière campagne de promotion, les femmes EC ont été davantage promues que les hommes pour tous les grades – 46 % des candidates sont promues, contre 39 % des hommes. Cependant, les femmes PU promouvables continuent de moins candidater que les hommes, alors que ce n'est plus le cas chez les MCF. Le dispositif de repyramidage

mis en place en 2021 a également permis de corriger légèrement la ségrégation MCF/PU, avec plus de 50 % de femmes promues à travers ce dispositif. Cependant, ce dispositif est voué à s'éteindre en 2026, et ne pourra pas compenser la titularisation des chaires de professeur junior, qui sont quant à elles très majoritairement pourvues par des hommes.

En se retranchant derrière l'autonomie des établissements en matière de recrutement et de promotion de grades, le ministère ne pourra pas être en mesure de corriger ces inégalités. ■

# Hausse des violences sexistes et sexuelles

Selon le rapport annuel 2025 du Haut Conseil à l'égalité sur l'« État des lieux du sexisme en France », publié le 22 janvier, loin d'être en baisse, le sexisme tend plutôt à se banaliser, à travers des propos et des attitudes masculinistes de plus en plus décomplexés et une augmentation des violences de genre.

Par **MARION CHARPENEL**,  
membre du groupe Égalité femmes-hommes

**A** lors que le Haut Conseil à l'égalité traverse une crise profonde liée à des problèmes fonctionnels et relationnels graves, l'institution, historiquement reconnue pour son rôle d'alerte sur les inégalités de genre, a publié, le 22 janvier, son rapport annuel sur l'« État du sexisme en France »\*. Si le climat interne délétère risque d'entamer la capacité du Haut Conseil à peser dans le débat public, ce rapport livre néanmoins un constat préoccupant de l'évolution du sexisme en France.

## UNE SOCIÉTÉ POLARISÉE SUR LES ENJEUX D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La première partie du rapport met en évidence une société polarisée sur les enjeux d'égalité femmes-hommes. Dans les médias, la place numériquement croissante des sujets féministes (le mot « MeToo » n'a jamais été autant prononcé qu'en 2024 sur les antennes des 16 médias étudiés, avec un rapport qui va du simple au double) donne paradoxalement lieu à une libération de la parole sexiste et masculiniste et à une banalisation des violences de genre. Les nombreux extraits d'émissions de télé ou de radio cités dans le rapport montrent combien le mouvement MeToo suscite aujourd'hui un *backlash* réactionnaire. Présenté comme une simple opinion légitime, le sexisme est « *très peu repéré, retenu et puni* », renforçant ainsi l'acceptabilité sociale de certaines discriminations et violences. Ainsi, si les violences les plus flagrantes (harcèlement sexuel, agressions, viols) suscitent une indignation croissante, les formes plus « ordinaires » du sexisme (mansplaining, monopolisation de la parole par les hommes, réunion de travail en non-mixité masculine) sont tolérées et même normalisées.

## ASSIGNATION DES FEMMES À LA PARENTALITÉ

Cette banalisation du sexisme explique probablement la persistance des inégalités dans toutes les sphères de la vie sociale : ainsi, une femme sur deux déclare avoir déjà été moins bien traitée en tant que femme dans son foyer ou

sa famille et 57 % déclarent un vécu identique dans la rue et les transports. Le rapport met aussi en évidence une assignation des femmes à la parentalité, dont on sait qu'elle participe aux inégalités professionnelles : selon le Baromètre sexisme, 40 % des Français·es considèrent encore qu'il est normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants. C'est donc logiquement à elles qu'incombe la majorité des tâches domestiques et parentales (80 % des femmes font la cuisine ou le ménage au moins une heure chaque jour, contre 36 % des hommes, et 83 % des rendez-vous médicaux en ligne sont encore pris par les mères). Enfin, le baromètre pointe aussi « *une zone de tension* » particulièrement préoccupante dans la sphère intime et la sexualité : un tiers des femmes déclarent avoir déjà cédé à un rapport sexuel sous la pression insistante de leur partenaire, tandis que 13 % des hommes admettent avoir exercé une telle pression. Plus largement, les violences sexistes et sexuelles et les agissements sexistes demeurant massifs, neuf femmes sur dix affirment adopter des stratégies d'évitement au quotidien (rentrer seules chez elles le soir, s'habiller comme elles le souhaitent, parler trop fort, demander une promotion...), limitant ainsi leur liberté d'action et de circulation.

## RENFORCER LES POLITIQUES PUBLIQUES

Face à ces constats, l'action des pouvoirs publics est perçue de manière critique : moins d'un tiers des Français, et seulement un quart des femmes, considèrent qu'ils agissent suffisamment contre le sexisme. Les attentes à l'égard de l'État sont donc élevées, et ce rapport doit constituer un levier pour obtenir un renforcement des politiques publiques en la matière. ■



**Le sexisme est « très peu repéré, retenu et puni », renforçant ainsi l'acceptabilité sociale de certaines discriminations et violences.**

\* [www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce-sexisme\\_polarisation\\_etat\\_des\\_lieux\\_sexisme-vf.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce-sexisme_polarisation_etat_des_lieux_sexisme-vf.pdf).

# Mobilisé·es pour une loi-cadre intégrale contre les violences sexuelles

Les chiffres relatifs aux violences sexistes et sexuelles ne font que grimper alors même que les programmes des gouvernements successifs en matière de lutte contre les violences faites aux femmes restent insuffisants. Pourtant, le combat contre les violences sexistes et sexuelles mérite une politique globale et des moyens importants, notamment grâce à la mise en place d'une loi-cadre intégrale.

Par **AMANDINE CORMIER**,  
secteur Femmes de la FSU

**E**n 2023, 103 féminicides ont été commis par un conjoint ou un ex-conjoint ; 213 000 femmes sont victimes de violences dans le couple et 94 000 viols ou tentatives de viol, dont 8 000 au travail, ont lieu par an, 160 000 enfants sont victimes de violences sexuelles chaque année, en majorité au sein de la famille. Alors que les faits enregistrés pour violences sexistes et sexuelles (VSS) ont explosé (+ 282 % entre 2017 et 2023), le nombre de condamnations reste extrêmement faible. Ainsi 94 % des affaires de viol ont été classées sans suite en 2021. Une très grande majorité des auteurs de violences sexistes et sexuelles bénéficient de l'impunité face à la justice. Ces violences s'inscrivent dans un continuum dans lequel les discriminations et stéréotypes sexistes jouent un rôle prépondérant. À cela s'ajoute le manque de moyens alloués à la lutte contre ces violences et à l'accompagnement des victimes.

## SOLUTIONS CONCRÈTES ET GLOBALES

Depuis longtemps, les féministes et les syndicats revendiquent une loi-cadre qui prenne en compte tous les aspects de la lutte contre les violences faites aux femmes : prévention, sensibilisation du public, accompagnement des victimes, solidarité financière avec les victimes, sanction et suivi socio-judiciaire des agresseurs avec des programmes spécifiques destinés aux détenus condamnés pour des délits et des crimes liés à la violence à l'encontre des femmes. Dès 2006, le Collectif national pour les droits des femmes avait rédigé une proposition de loi-cadre contre les violences faites aux femmes et, dans la continuité, la Coalition féministe pour une loi-cadre intégrale contre les violences sexuelles a été lancée le 21 novembre 2024.

Cette coalition, formée à l'initiative de la Fondation des femmes, regroupe plus de 60 organisations, associations féministes, organisations syndicales (CGT, FSU et Solidaires), des juristes, des défenseur·ses des droits humains et des expert·es, qui ont mis en commun leur exper-

tise et leur expérience de terrain pour élaborer 140 propositions\* législatives, réglementaires et budgétaires proposant des solutions concrètes et globales face à l'ampleur des violences.

## POLITIQUE CONTINUE ET COORDONNÉE

Ces propositions couvrent tous les aspects de la lutte contre les VSS :

- la prévention par l'éducation et la sensibilisation à tous les niveaux de la société ;
- l'identification et la prise en charge des victimes, avec une attention particulière aux groupes vulnérables tels que les enfants, les personnes en situation de handicap et les femmes migrantes ;
- le soutien psychologique et médical, en facilitant l'accès aux soins pour les victimes et la mise en place de structures d'accueil spécialisées ouvertes vingt-quatre heures sur vingt-quatre ;
- la formation des professionnel·les (éducation, santé, justice, police, travail et emploi) pour mieux repérer et traiter les cas de violences sexuelles ;
- l'amélioration du parcours judiciaire, en renforçant les moyens humains et financiers de la justice pour qu'elle puisse mieux accompagner les victimes et juger les auteurs des crimes ;
- la lutte contre toutes les formes d'exploitation sexuelle, notamment la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains et les violences obstétricales et gynécologiques ;
- la sanction des auteurs avec des peines appropriées et un suivi renforcé pour éviter la récidive.

La coalition réclame une politique continue et coordonnée avec un investissement annuel de 2,6 milliards d'euros. Le gouvernement Barnier avait rejeté l'idée d'une loi-cadre intégrale, jugeant plutôt prioritaire la mise en œuvre des lois existantes. Il est plus que probable qu'il en soit de même des futurs gouvernements d'Emmanuel Macron. Pourtant, la lutte contre les VSS mérite une politique globale et des moyens importants. Les féministes, notamment au sein de la coalition, resteront mobilisées jusqu'à obtention de la revendication de cette loi-cadre intégrale. ■

*Une très grande majorité des auteurs de violences sexistes et sexuelles bénéficient de l'impunité face à la justice.*

\* [www.loi-integrale.fr/](http://www.loi-integrale.fr/).

# Politiques de lutte contre les inégalités : le compte n'y est pas !

Si les femmes sont plus diplômées que les hommes, leur rémunération reste plus faible et elles n'accèdent pas autant que les hommes aux postes à responsabilités. Tel est le constat de la Cour des comptes dans un rapport publié en janvier.

Par **FRANÇOISE RIVIÈRE**, groupe Égalité femmes-hommes

Dans son rapport thématique de janvier 2025 consacré aux « Inégalités entre les femmes et les hommes, de l'école au marché du travail »<sup>1</sup>, la Cour des comptes passe au crible des actions publiques dispersées et peu efficaces pour réduire les inégalités. Rien d'étonnant quand les moyens dont la hausse est souvent mise en scène se révèlent plutôt en « trompe-l'œil ». Selon les analyses de la Cour, « les programmes relevant du DPT [document de politique transversale] n'ont cessé de croître au fil des années, mais cette augmentation en trompe-l'œil résulte d'une volonté d'affichage »<sup>2</sup>.

Or, sans augmentation des moyens réels, les injonctions à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ne sont-elles pas condamnées à rester des incantations ? Et le masque de politiques publiques apparemment volontaristes ne cache-t-il pas une absence de volonté politique sincère ?

En tout état de cause, le rapport dans son ensemble dresse le constat de faibles avancées sur le chemin de l'égalité.

## PARCOURS GENRÉS

Parmi les avancées recensées, la massification de l'enseignement, qui a bien profité aux femmes. Elles réussissent mieux au baccalauréat : 92,6 %, contre 88,8 % pour les garçons (session 2023). Elles sont majoritaires dans l'enseignement supérieur. Et l'effet

sur le niveau de diplôme des générations est visible : en 2022, 54 % des femmes de 25-34 ans étaient diplômées du supérieur, contre 47 % des hommes. Signe du chemin parcouru : l'écart s'est inversé par rapport à la génération des 55-64 ans, où 27 % des femmes sont peu ou pas diplômées, contre 24 % des hommes.

Cependant, ces avancées quantitatives recouvrent des biais genrés importants dans l'orientation que la réforme des lycées de 2018 a encore accentués, comme le souligne le rapport : « Ainsi, à la rentrée 2023, les six enseignements de spécialité les plus choisis sont identiques, mais les filles choisissent d'abord les sciences économiques et sociales (SES) (37 %), puis mathématiques (33 %), histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques (HGGSP) (29 %), sciences de la vie et de la Terre (SVT) (26 %), physique-chimie (26 %) et langues, littérature et cultures étrangères et régionales (LLCER) (24 %). Les garçons optent, quant à eux, pour mathématiques (57 %), physique-chimie (PC) (38 %) et SES (32 %). » (cf. infographie ci-dessous.)

Ces choix différenciés dans la « spé maths » permettent à plus de la moitié des garçons, contre à peine un peu plus d'un tiers des filles, de s'orienter dans une large palette d'études scientifiques. « L'orientation est en effet un révélateur des stéréotypes de genre et, in fine, contribue à expliquer les difficultés d'insertion des jeunes femmes sur le marché du travail », analyse la Cour des comptes.

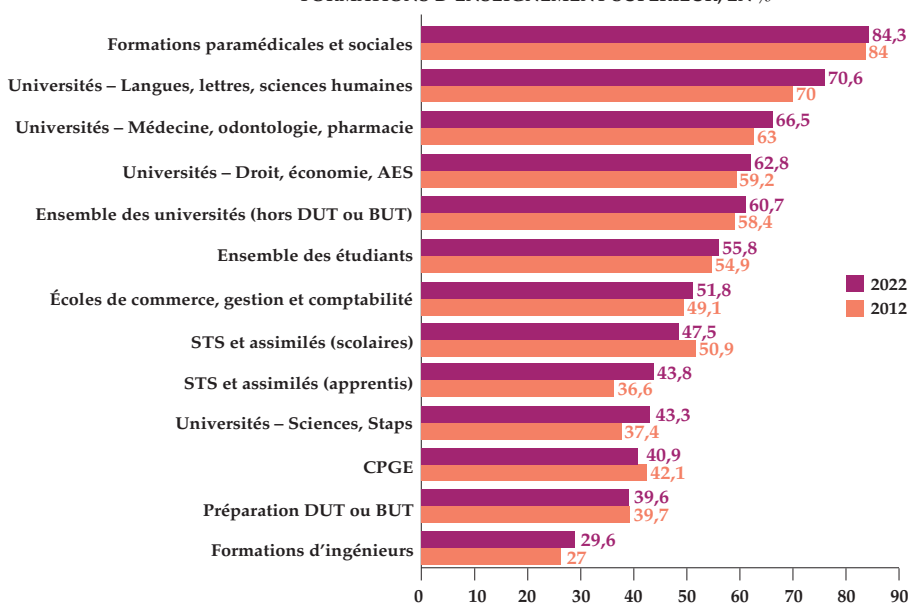
Il convient donc de s'interroger sur le poids des injonctions et constructions sociales qui pèsent

sur les choix stéréotypés des filles, mais aussi sur les attendus des enseignantes : « Ces phénomènes sont à mettre en relation, pour partie, de manière souvent inconsciente, avec les attendus des enseignants : les garçons "peuvent mieux faire", alors que les filles "font de leur mieux" », souligne le rapport en s'appuyant sur les travaux de Nicole Mosconi, philosophe et professeure de sciences de l'éducation.

Un rapport qui doit toutes et tous nous interpeller dans la pratique de nos métiers ! ■

**Le rapport dans son ensemble dresse le constat de faibles avancées sur le chemin de l'égalité.**

LA PART DES FEMMES EN 2012 ET 2022 DANS LES DIFFÉRENTES FORMATIONS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, EN %



Source : RERS 2023, DEPP, SIES – Champ : France métropolitaine + DROM. Les dernières données disponibles portent sur 2021-2022. Sont incluses les formations d'ingénieurs dépendantes des universités, des INP, des universités de technologies et les formations d'ingénieurs en partenariat.

1. [www.ccomptes.fr/fr/publications/les-inegalites-entre-les-femmes-et-les-hommes-de-lecole-au-marche-du-travail](http://www.ccomptes.fr/fr/publications/les-inegalites-entre-les-femmes-et-les-hommes-de-lecole-au-marche-du-travail).

2. Un précédent rapport de 2023 pointait déjà que « la hausse annuelle sensible du montant affiché des crédits du budget de l'État consacré à la politique d'égalité correspond, dans une large mesure, à un élargissement du périmètre des crédits comptabilisés dont les modalités de calcul sont de plus parfois non précisées ou sujettes à caution, et ne permettent pas d'identifier les crédits supplémentaires véritablement octroyés à cette politique ».

# Renforcer l'engagement syndical féministe : un impératif social et démocratique

La « dédramatisation » du FN, puis du RN, engagée par Marine Le Pen, a permis à ce parti de gagner peu à peu des voix, notamment féminines. Pourtant, c'est bien sur les inégalités sociales, la précarisation et la paupérisation des populations, qui touchent plus fortement les femmes, que prospère l'extrême droite. Pour que les femmes ne soient pas, une fois encore, ses premières victimes, il est nécessaire de lutter pour des politiques d'égalité qui répondent réellement aux besoins des femmes et aux inégalités structurelles qu'elles subissent.

Par **SIGRID GÉRARDIN**,  
secteur Femmes de la FSU

Le vote des femmes en faveur de l'extrême droite est longtemps demeuré plus faible que celui des hommes. Cette tendance, désignée sous le terme « gender gap » électoral, s'expliquait en partie par une défiance accrue des électrices à l'égard de partis perçus comme autoritaires, virilistes et hostiles aux droits des femmes. Depuis les années 1980 – où seules 11 % des femmes avaient accordé leur vote au Front national (FN) –, cet écart s'est progressivement réduit, notamment avec l'arrivée de Marine Le Pen à la tête du parti en 2011 et le tournant stratégique opéré pour séduire davantage l'électorat féminin.

## NORMALISATION DES COMPORTEMENTS

Cette stratégie s'est appuyée sur une féminisation de l'image du FN qui repose à la fois sur un adoucissement du discours, désormais moins ouvertement misogyne, sur une normalisation des comportements et sur une instrumentalisation des droits des femmes. Portée par une rhétorique habilement ajustée, elle lui a permis d'atteindre 24 % des suffrages féminins en 2017, réduisant ainsi le « gender gap » à un niveau quasi nul – écart qui a disparu totalement lors de l'élection présidentielle de 2022.

Les travaux de la politologue Nonna Mayer, spécialiste du vote d'extrême droite, montrent que ce vote repose sur plusieurs ressorts spécifiques. D'une part, les femmes les plus précaires, premières victimes des choix politiques libéraux, peuvent voir dans l'extrême droite une protection contre l'insécurité économique et sociale ; d'autre part, le discours sécuritaire, qui instrumentalise les violences faites aux femmes pour justifier des politiques racistes et xénophobes, trouve un écho chez certaines.

Tout comme l'histoire du féminisme est marquée par trois grandes vagues, l'engagement des femmes dans les partis d'extrême droite suit

une trajectoire idéologique en trois temps. Dans les années 1930, elles s'opposaient aux suffragettes au prétexte des théories essentialistes, avec comme idée : à chaque « sexe » sa place dans la société. Dans les années 1970, elles se mobilisent contre l'IVG, considérant l'émancipation reproductive comme une menace pour l'ordre social traditionnel. Mais, depuis les années 2010, une troisième vague qui se prétend « féminino-compatible » exalte des figures historiques de femmes comme Jeanne d'Arc ou Antigone en combattant la prétendue « théorie du genre » qui remettrait en cause la complémentarité naturelle entre les sexes. Cette troisième vague affirme que le féminisme n'a plus lieu d'être, car les femmes sont désormais égales aux hommes et, à l'image du Collectif Némésis, elles mêlent nationalisme, racisme et antiféminisme. Leurs discours s'articulent aux revendications masculinistes qui dénoncent une supposée « dévirilisation » des sociétés mettant en danger les civilisations, avec comme principale rhétorique : la persécution des hommes par des femmes, l'effondrement des résultats scolaires des garçons, la « misère sexuelle » des hommes et même l'idée d'un « grand remplacement » organisé par les féministes. Cette intersection des haines, où sexisme, racisme et antisémitisme se croisent, alimente un antiféminisme de combat, multipliant le cyberharcèlement et les appels à la violence. Aujourd'hui, des figures identitaires poursuivent cette croisade en reprenant des slogans tels que « *Feminism is cancer* », confirmant ainsi que l'opposition aux droits des femmes est désormais un axe central du combat de l'extrême droite.

## MONTÉE EN PUISSANCE

L'extrême droite prospère sur les inégalités sociales, la précarisation et la paupérisation des populations, des situations qui touchent particulièrement et plus fortement les femmes. Les politiques néolibérales menées ces dernières décennies ont largement contribué à leur montée en puissance : en démantelant les services

La précarisation croissante des femmes crée une insécurité économique réelle qui pousse certaines à se tourner vers l'extrême droite.



publics, en creusant les écarts salariaux et en renforçant les inégalités sociales, elles ont alimenté une désespérance dont l'extrême droite s'est emparée pour séduire un électorat toujours plus large. La précarisation croissante des femmes (baisse des aides sociales, explosion des emplois précaires, difficultés d'accès au logement, au soin, ascenseur social en berne...) crée une insécurité économique réelle qui pousse certaines à se tourner vers l'extrême droite, perçue comme une force de rupture face aux partis traditionnels. En érigeant l'immigration en bouc émissaire, l'extrême droite occulte volontairement les logiques néolibérales, avec lesquelles elle s'accorde parfaitement, et légitime les politiques sociales régressives qui nuisent d'abord aux travailleuses, mais aussi à l'ensemble des salariés. Ainsi, elle propose une solution électorale simpliste et mensongère à des problèmes structurels – éloignant les électrices de leurs propres intérêts et mettant en danger leurs droits. En se présentant comme le dernier rempart contre un système politique jugé indifférent aux souffrances populaires, elle capte un électorat en quête de solutions rapides et radicales.

### INSTRUMENTALISATION OPPORTUNISTE

Depuis les mobilisations massives consécutives à MeToo, le sujet des violences faites aux femmes est devenu majeur. Le monde politique dans son ensemble est forcé de s'exprimer, mais, là encore, l'inaction coupable et mensongère des gouvernements qui refusent le financement de mesures ambitieuses pour éradiquer ce fléau porte une lourde responsabilité. Car l'extrême droite surfe sur les peurs pour capter de nouvelles proies. À travers une communication adroitement orchestrée et soutenue par des groupes de jeunes femmes, tels que le Collectif Némésis – dont l'action a été saluée récemment par le nouveau ministre de l'Intérieur, Bruno Retailleau –, le parti de Marine Le Pen se pose en défenseur des victimes de violences sexuelles en construisant la figure de l'« étranger violeur ». Cette instrumentalisation opportuniste des violences sexistes et sexuelles (VSS) sert à légitimer le Rassemblement national sur ce sujet tout en détournant l'attention des inégalités structurelles qui perpétuent ces violences.

Si l'extrême droite a su capter une partie du vote féminin, son programme demeure fonda-



© Jean-Marc Bonnel/Peveles

mentalement antiféministe. À l'échelle internationale, cette tendance se confirme : de Donald Trump, aux États-Unis, à Giorgia Meloni, en Italie, en passant par Viktor Orbán, en Hongrie, les gouvernements d'extrême droite s'attaquent systématiquement aux droits des femmes, restreignent les libertés reproductives et sapent les politiques de lutte contre les VSS. Face à cette menace, il est crucial que le syndicalisme féministe prenne toute sa place dans le combat contre l'extrême droite. Lutter contre sa progression implique non seulement de déconstruire ses discours trompeurs, mais aussi de revendiquer des politiques publiques garantissant l'égalité et la justice sociale. Cela passe par la défense des services publics, la revalorisation des métiers féminisés, l'application effective de l'égalité salariale et une lutte sans concessions contre les VSS.

L'extrême droite est l'ennemie des femmes. Derrière son relooking stratégique se cache toujours le même projet réactionnaire, hostile aux conquêtes féministes et à l'émancipation des femmes. C'est en luttant contre ses projets et ses idées, en gagnant des politiques d'égalité qui répondent réellement aux besoins des femmes et aux inégalités structurelles qu'elles subissent, que nous pourrons lui opposer une véritable alternative et empêcher que les femmes ne soient, une fois encore, les premières victimes de ses projets politiques dangereux. ■

*L'extrême droite est l'ennemie des femmes. Derrière son relooking stratégique se cache toujours le même projet réactionnaire.*



# Contentieux pour la défense des droits

Dans son activité de défense du personnel, le SNESUP-FSU accompagne de nombreux collègues, enseignant-es, enseignant-es-chercheur-ses titulaires ou contractuel-les. Parfois, le seul recours préalable n'est pas suffisant et la saisine du tribunal administratif devient nécessaire. Cela est aussi le cas lors des élections universitaires quand les présidents dérogent aux règles. Nous présentons ici trois sujets qui nous semblent avoir particulièrement marqué l'année écoulée.

Par **CAROLINE MAURIAT**, cosecrétaire générale, coresponsable du secteur Situation du personnel

**S**i les contentieux portés par le SNESUP-FSU concernent majoritairement des collègues fonctionnaires sur des questions liées au recrutement, à la titularisation, aux mutations ou aux repyramidages, les contentieux concernant des contractuel-les ou des vacataires arrivent en deuxième place.

Parmi les recours, nous retiendrons ceux en lien avec une demande de mutation pour raison prioritaire (rapprochement de conjoint ou bénéficiaire de l'obligation à l'emploi) qui illustrent le non-respect du droit dans de nombreux établissements. En effet, ceux-ci renvoient systématiquement la décision au comité de sélection, dès lors que la demande de mutation est acceptable par l'établissement, c'est-à-dire que le profil de l'enseignant-e-chercheur-se est dans les lignes stratégiques de l'établissement. Or il appartient au conseil académique restreint ou à l'organe en tenant lieu de départager les candidat-es sur des critères d'éloignement familial, de situation familiale, etc., critères inscrits dans les lignes directrices de gestion (LDG) du ministère. À ce sujet, les élu-es dans les CSA doivent être vigilant-es sur les LDG que proposent les établissements : celles-ci ne doivent pas être en contradiction avec celles du ministère et doivent respecter la réglementation, ce que certaines directions d'établissement semblent ignorer. Il est donc important d'être attentif et de le rappeler si besoin. Ces recours en contentieux révèlent également que la mobilité des enseignant-es-chercheur-ses, dont la mutation

*Les élu-es dans les CSA doivent être vigilant-es sur les LDG que proposent les établissements.*

est partie prenante, est une question qui mériterait d'être largement améliorée dans la mesure où elle est, de fait, quasi impossible.

### POINT DE VIGILANCE

Un autre sujet de contentieux, cette année, a été celui des élections universitaires, que ce soient les élections des membres des conseils centraux, du président, ou la désignation des membres extérieurs dans les différents conseils. Le point de vigilance est apporté ici sur les délais à respecter pour les recours concernant les élections aux conseils centraux. Ces élections sont obligatoirement cadrées par une commission de contrôle des opérations électorales (CCOE), qui est la première instance à saisir en cas de recours. Il est donc important de veiller à ce qu'elle soit bien mise en place et que l'arrêté électoral précise le tribunal administratif devant lequel les recours éventuels sont à porter. Attention : la saisine de la CCOE ne peut avoir lieu qu'après la proclamation des résultats et dans un délai de cinq jours.

Le SNESUP-FSU a gagné l'annulation des élections à l'université Grenoble-Alpes. Ce jugement est intéressant car il permet de réaffirmer la règle d'égalité de moyens pour les différentes listes pendant la campagne électorale.

### POINT D'APPUI IMPORTANT

Enfin, une décision de la cour d'appel administrative de Nantes a donné raison au SNESUP-FSU sur la requalification en contrat à durée déterminée (CDD) pour des vacances successives, n'étant pas adossées à une réelle activité principale. Elle permet également, dès lors que les vacances sont requalifiées en CDD de pouvoir également requalifier le non-renouvellement d'une vacation en licenciement, ouvrant des droits à indemnités. Cette décision, publiée au *Dalloz*, est un point d'appui important pour lutter contre les vacances abusives.

Si les recours contentieux ne sont pas une fin, ils sont toutefois parfois un moyen utile pour réaffirmer des droits ou en gagner de nouveaux, l'interprétation de la réglementation étant l'occasion de faire évoluer le droit grâce aux jurisprudences. ■



© Frédéric Bisson / Flickr



# AG des enseignants du second degré affectés dans le supérieur

L'Assemblée générale des enseignants de statut second degré affectés dans l'enseignement supérieur s'est tenue le 30 janvier. Les collègues résistent à la dégradation des conditions de travail et à l'augmentation des inégalités.

Par le secteur **SECOND DEGRÉ**

Lors de l'assemblée générale annuelle, les collègues se sont réunis pour échanger sur les situations dans les établissements et sur les actualités en lien avec les carrières, les rémunérations et les conditions de travail.

Les collègues des INSPÉ ont exprimé leur forte inquiétude concernant le projet de réforme des concours qui a déjà conduit à une baisse des effectifs enseignants, les départs n'étant plus remplacés.

De plus, lors des échanges sur la situation dans les établissements, les collègues ont fait le constat général d'une dégradation des conditions de travail, avec une augmentation des heures complémentaires, des difficultés de recrutement (en particulier des vacataires), une absence ou une faible reconnaissance par le référentiel d'équivalences horaires de toutes les activités dites « d'intérêt général ».

Concernant le décompte des congés<sup>1</sup>, plusieurs collègues ont confirmé que la circulaire de 2012 n'était pas toujours appliquée selon le mode de calcul le plus avantageux pour l'enseignant. Les interventions ont également permis de remettre à l'ordre du jour le débat au sujet de la prise en compte des jours fériés et des autorisations d'absence (pour enfant malade en particulier), qui fait partie des revendications du SNESUP-FSU.

## OPACITÉ VOULUE PAR LE MINISTÈRE

Les collègues se sont également montrés préoccupés par l'opacité de la procédure de promotion à la classe exceptionnelle et le peu de possibilités pour accéder au corps des agrégés par la liste d'aptitude. Même si le bilan des lignes directrices de gestion carrières de l'éducation nationale 2023 semble montrer que les PRAG-PRCE ont, en règle générale, des carrières assez fluides, seul le rétablissement des CAP permettra de mettre fin à l'opacité voulue par le ministère. Celle-ci a encore été aggravée par la mise en place de la gestion déconcentrée du corps des agrégés au niveau académique (décret du 6 juillet 2024), entraînant une disparité dans les promotions entre les académies et les disciplines. Quant à l'accès au corps des agrégés par liste



© Mathéus Bertelli / Pexels

d'aptitude, c'est un plan spécifique d'intégration des certifiés hors contingent que le SNESUP-FSU revendique.

## PRIMES LOCALES

Un autre point de discussion était la question des rémunérations, en particulier la mise en place de primes locales dans certains établissements. Ces primes sont en fait des dispositifs d'intéressement pris sur les fonds propres des établissements. Certaines ont été conçues pour compenser la différence entre la C1 du Ripéc et la prime d'enseignement supérieur des PRAG-PRCE<sup>2</sup>, d'autres ressemblent plus à la C3 du Ripéc. Si tout le monde peut comprendre la satisfaction des collègues affectés dans les rares établissements qui ont introduit une prime locale pour tous les PRAG-PRCE, le danger que présente ce localisme est un constat partagé. Pour y mettre un terme, la lutte en vue d'un retour à l'alignement du montant des primes statutaires entre les enseignants-chercheurs et les enseignants du scolaire affectés dans le supérieur doit se poursuivre.

L'AG a permis de débattre de nos mandats et des batailles à mener afin d'améliorer nos conditions de travail pour toutes et tous. Plus globalement, elle a permis de montrer les effets délétères de l'« autonomie » des universités créant une augmentation des inégalités à différents niveaux. ■

**L'AG a permis de montrer les effets délétères de l'« autonomie » des universités.**

1. Cf. Fiche pratique : [www.snesup.fr/article/conges-de-maladie-maternite-paternite-des-enseignants-chercheurs-et-enseignants-du-superieur-quel-impact-sur-les-obligations-de-service-denseignement](http://www.snesup.fr/article/conges-de-maladie-maternite-paternite-des-enseignants-chercheurs-et-enseignants-du-superieur-quel-impact-sur-les-obligations-de-service-denseignement).  
2. Cf. *Le Snesup* n° 729, décembre 2024-janvier 2025, p. 18 : [www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-729-decembre-2024-janvier-2025](http://www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-729-decembre-2024-janvier-2025).



# Changer de direction de thèse

Le doctorat est à la fois un diplôme, qui sous-tend un statut d'étudiant-e inscrit en formation, et le début d'une carrière de chercheur-se. Celui-ci étant basé sur une relation asymétrique entre un-e ou des directeur-rices de thèse et le ou la doctorant-e, les relations interpersonnelles peuvent parfois devenir humainement et professionnellement trop compliquées ou simplement distantes scientifiquement. Dans cet article, nous proposons de faire le point sur le cadre permettant de changer de direction.

Par **LUC PELLISSIER** et **GILLES TABOURDEAU**,  
coresponsables du secteur Agents non titulaires

La préparation d'un doctorat repose sur un accord et une relation entre, d'un côté, un-e doctorant-e, de l'autre, un-e ou des directeur-rices qui peut, au fil des années, se distendre. Sans évoquer ici les situations conflictuelles qui peuvent relever d'une prise en charge juridique, de nombreuses raisons peuvent conduire un-e doctorant-e à souhaiter que cette collaboration se poursuive avec une autre direction : cela peut aller de ce que les intérêts scientifique du ou de la doctorant-e se soient trop éloignés pour être encore dans le domaine de spécialité du-de la directeur-riche, à un départ à la retraite ou un changement d'affectation ou même une incompatibilité de caractère.

Les réformes successives du doctorat ont progressivement densifié les alentours de cette relation, par la création des écoles doctorales, des comités de suivi individuels (CSI), par l'implication plus grande des équipes de recherche, sans pour autant en effacer la centralité, qui est, depuis l'arrêté de 2016 sur le diplôme national de doctorat, modifié en 2022, matérialisée par une convention signée entre

le-la ou les directeur-rices de thèse et le ou la doctorant-e, qui détaille en particulier les modalités d'encadrement.

Cette convention doit être mise en œuvre par l'établissement et peut être modifiée à chaque réinscription. Si tout le monde est d'accord, il est donc tout à fait possible de changer de direction lors d'une réinscription – étant entendu que beaucoup d'établissements limitent le moment (pas trop tard dans la préparation du doctorat) ou le nombre de ces modifications.

## MÉDIATION

Quand la procédure n'est pas consensuelle, il est possible de recourir à une médiation. L'arrêté ne donne pas beaucoup d'informations sur la procédure, mais laisse au contraire une grande latitude aux écoles doctorales pour la fixer. En effet, l'article 12 prévoit que chaque école doctorale « fixe les conditions de suivi et d'encadrement des doctorants par une charte du doctorat [qui] prévoit notamment les modalités de recours à une médiation en cas de conflit entre le doctorant et son directeur de thèse ». Cette charte est ensuite signée par le-la doctorant-e, les directeur-rices de thèse, responsables d'unité de recherche, et les chef-fes d'établissement : toutes les parties prenantes à l'encadrement du diplôme.

Cette médiation peut prendre des formes très variables : à Sorbonne Université, c'est le-la directeur-riche de l'école doctorale qui cherche une « solution pacifiée et acceptable » et, en cas d'échec, passe la main à une commission de prévention et de résolution des conflits paritaire entre doctorant-es et directeur-rices de thèse qui donne un avis au président-e de l'université ; tandis qu'à Montpellier, le-la directeur-riche de l'école doctorale convoque un CSI exceptionnel pour proposer une solution. On le voit, selon le point de vue sur le doctorat adopté par les différents établissements, la procédure de médiation a des formes différentes (paritaire si c'est une étape de la carrière, dominée par des chercheur-ses confirmé-es si c'est une formation). Dans tous les cas, si vous ou un-e doctorant-e de votre entourage est dans cette situation, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre section locale SNESUP-FSU. ■

*Selon le point de vue sur le doctorat adopté par les différents établissements, la procédure de médiation a des formes différentes.*



© Eif-Moonance/Pixabay



# Les biais d'orientation entre les filles et les garçons à l'entrée dans l'enseignement supérieur

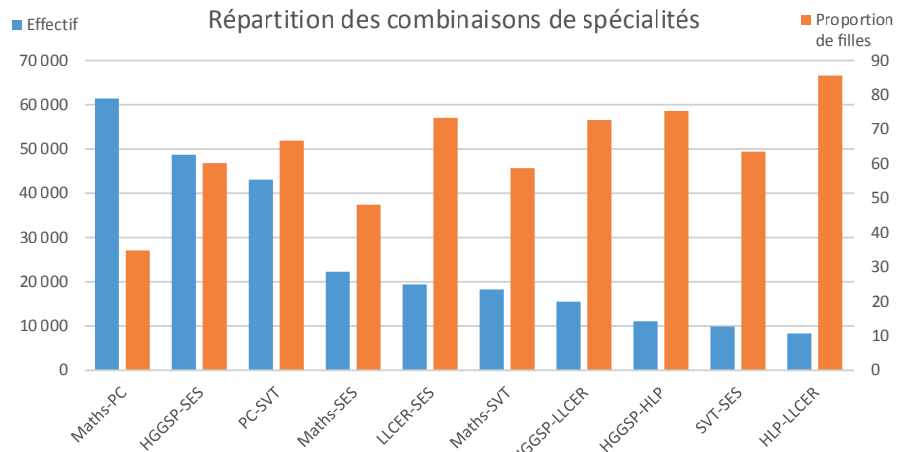
La réforme du baccalauréat, au-delà du choix du couple de spécialités, a créé des biais importants sur les choix d'orientation des néobacheliers de la filière générale entre les garçons et les filles, dus essentiellement à deux mécanismes : le stéréotype de genre et le manque de confiance des filles en elles-mêmes.

Par **RAYMOND GRÜBER**,  
coresponsable du secteur Situation du personnel

En 2019, la réforme du baccalauréat met fin aux séries du baccalauréat général S, ES et L, remplacées par un choix de trois spécialités en classe de 1<sup>re</sup> et de deux spécialités en classe de terminale, avec 66 combinaisons possibles parmi les 12 spécialités offertes. Cependant, 10 couples de spécialités représentent plus de 80 % des élèves de terminale générale, avec un biais genré très important entre les filles et les garçons, variant de 35 % de filles choisissant maths-PC à 86 % pour HLP-LLCER<sup>1</sup>.

Si les différences de choix d'orientation découlent de cette différence de choix de spécialités, une étude du SIES<sup>2</sup> a récemment montré que, même au sein de ces couples, un biais d'orientation entre les filles et les garçons se manifeste dans les vœux sur Parcoursup et in fine sur la filière d'intégration dans l'enseignement supérieur. Les dissimilarités sont particulièrement marquées pour les couples possédant une spécialité en sciences expérimentales et exactes : maths-PC, PC-SVT, maths-SVT, SVT-SES. Le SIES a calculé le rapport de cotes entre les filles et les garçons, qui est un indice permettant de déterminer quelle filière a le plus de chance d'être choisie par une fille (rapport supérieur à 1) ou un garçon (rapport inférieur à 1) sur la base des vœux exprimés (phase 1), des propositions aux candidats (phase 2), et enfin des vœux acceptés par les candidats (phase 3) sur Parcoursup.

Plus spécifiquement, en regardant le couple le plus suivi au lycée, maths-PC, les classes préparatoires, qui représentent le premier débouché – avec plus d'un quart des élèves –, sont égale-



ment la filière dans laquelle les filles sont le plus sous-représentées à origine sociale et niveau scolaire équivalents. Au contraire, les filles ont une cote trois fois plus importante en filière santé, que ce soit en PASS ou en L.AS, cet effet étant encore plus grand lorsque l'on considère les vœux acceptés finalement.

### BIAIS GENRÉ

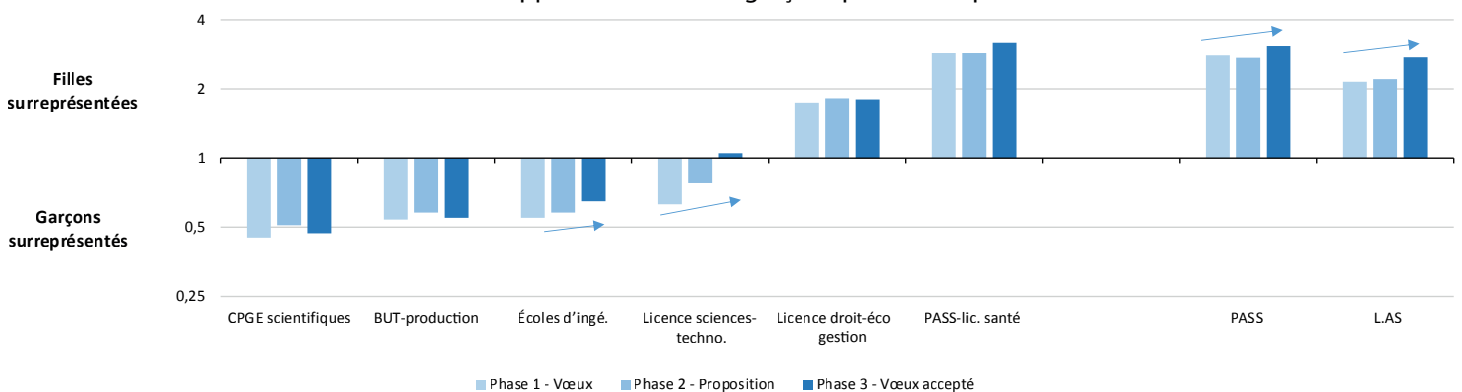
En ce qui concerne les licences sciences et technologies, si les garçons sont plus nombreux à formuler un vœu sur Parcoursup, sur les vœux finalement acceptés sur la plateforme, l'écart garçons-filles s'est totalement estompé.

L'étude évoque deux mécanismes pouvant expliquer ce biais genré : le stéréotype de genre, avec des filles ayant plus de difficultés à se projeter dans des disciplines majoritairement masculines, et le manque de confiance des filles en elles-mêmes, notamment en mathématiques, qui contribue au fait que les filles choisissent moins souvent les filières sélectives. ■

*Les filles ont une probabilité trois fois plus importante de choisir une filière santé.*

1. PC : physique-chimie ; HGGSP : histoire-géographie, géopolitique et science politique ; SES : sciences économiques et sociales ; SVT : sciences de la vie et de la Terre ; LLCER : langues, littératures et cultures étrangères et régionales ; HLP : humanités, littérature et philosophie.  
2. Note d'information du SIES 2024-03.

Rapport de cote filles/garçons pour le couple maths-PC



# Mon Master 2024 : saison 2

Une note du SIES publiée le 16 décembre 2024 dresse un bilan de cette deuxième campagne de la plateforme Mon Master. Celle-ci se caractérise par l'introduction d'une phase complémentaire, qui a entraîné l'avancement du calendrier d'un mois, et par celle d'un calendrier différent pour les formations en alternance. Elle a également vu arriver la première promotion de titulaires du bachelor universitaire technologique. Que retenir de ce bilan ?

Par **LAURENCE MAUREL**,  
coresponsable du secteur Formations supérieures

## LES TAUX D'ADMISSION

La campagne 2024 se caractérise d'abord par une hausse de plus de 10 % des candidat-es éligibles. Pour le reste, les deux nouveautés du processus de recrutement rendent délicate la comparaison entre les deux campagnes. À l'issue de la procédure 2024, ce sont 71 % des candidat-es qui ont reçu au moins une proposition d'admission et 61 % qui en ont accepté une. À cela il faut ajouter les candidat-es hors plateforme (recrutés par Ecandidats ou après saisine rectorale), qui représentent 2 % des candidat-es.

L'ajout d'une phase complémentaire (PC)<sup>1</sup> avait pour objectif de permettre aux candidat-es sans propositions ou n'en ayant accepté aucune, comme à celles et ceux absents de la phase principale (PP), de déposer de nouveaux dossiers de candidature dans les formations disposant encore de places<sup>2</sup>. À l'issue de cette phase, iels ont été 9 316 étudiant-es de plus à être admis-es en master, soit 3,7 % des candidat-es. À cela il faut également ajouter 3 453 candidat-es recrutés hors plateforme (Ecandidats ou saisine rectorale), soit 2 % des recrutements, contre 5 % l'an passé, la PC ayant sans doute joué un rôle dans la baisse de ce pourcentage. Mais il ne faut pas oublier les 15 % de candidat-es qui n'ont été classés sur aucune de leurs propositions (32 % des candidat-es de licence professionnelle, contre seulement 9,5 % de licence générale) et les 13 % qui n'ont reçu aucune proposition malgré une candidature classée (autour de 19 % pour la licence professionnelle comme pour le BUT).

## LA PART DE L'ALTERNANCE

Sur un peu plus de 8 000 formations proposées sur Mon Master, 13,5 % sont en alternance (12,9 % en 2023). Pour prendre en compte le temps nécessaire pour trouver une entreprise et un contrat, et ainsi faciliter la procédure pour l'alternance, le ministère a mis en place un calendrier spécifique. Les premières propositions, non d'admission mais de validation de principe dans l'attente du dépôt du contrat,

ont pu être envoyées dès le 4 avril, soit deux mois avant les candidat-es sous statut scolaire (4 juin). Parmi les candidat-es ayant accepté une admission dans un master en alternance, 8,9 % l'ont fait en phase principale (7 % en 2023 sur cette seule phase) et 5 % en phase complémentaire. Par rapport à l'an passé, la dynamique de la demande de formations en alternance ne faiblit pas et la phase complémentaire a sans aucun doute joué son rôle.



## LICENCE GÉNÉRALE TOUJOURS EN PREMIÈRE PLACE

Si 84 % des inscrit-es en L3, 57 % des inscrit-es en 3<sup>e</sup> année de BUT – ce qui représente une belle seconde place pour leur arrivée – et 48 % des inscrit-es en licence professionnelle ont reçu une proposition d'admission en PP, finalement, ce ne sont que 73 % des inscrit-es en L3 générale, 41,1 % en BUT, à égalité avec les 41 % en licence professionnelle, qui ont accepté une proposition.

Les disciplines les plus en tension restent : économie, gestion et AES, 69 903 demandes pour 27 988 places ; SHS, 74 022 demandes pour 30 999 places ; sciences fondamentales et appliquées dont Staps, 68 240 demandes pour 36 712 places ; droit et sciences politiques, avec 49 759 demandes pour 24 700 places. Si la loi votée en 2016 prévoit bien le « droit à la poursuite d'études », garantissant une entrée en master pour tout-te titulaire de licence, parallèlement le nombre de places ouvertes reste relativement stable, alors que la population étudiante a bondi. Le SNESUP-FSU réclame un financement de l'ESR à la hauteur des besoins de formation de toute la jeunesse. Il revendique également la suppression de la plate-forme Mon Master, qui génère des orientations subies. ■

*Si la loi de 2016 prévoit bien le « droit à la poursuite d'études », le nombre de places ouvertes en master est resté stable, alors que la population étudiante a bondi.*

1. La phase complémentaire s'est déroulée du 25 juin au 31 juillet.

2. Les formations, déjà présentes en phase principale, qui dépassaient un quota de places encore disponibles (défini par arrêté du 27 février 2024 du Code de l'éducation), étaient dans l'obligation d'être ouvertes à la candidature lors de la phase complémentaire. Toutes les autres formations, ainsi que les nouvelles formations créées en vue de la phase complémentaire, pouvaient volontairement y être ouvertes à la candidature.

# L'insertion à l'issue du master, des chiffres fiables ?

En dix ans, le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail avec un master a plus que doublé<sup>1</sup>. Pourtant, tous ne bénéficient pas de la même insertion professionnelle. Une certaine hétérogénéité prévaut alors même que le diplôme est pour tous d'un niveau bac + 5. Le ministère produit de nombreuses données sur l'insertion professionnelle à l'issue du master et il a semblé intéressant de les scruter.

Par **SYLVIE BÉPOIX**,

coresponsable du secteur Formations supérieures

Les données fournies par le MESR portent exclusivement sur le taux d'emploi salarié en France. En 2023, 147 000 étudiants de master en université ou autres institutions d'enseignement supérieur ont été diplômés, dont 102 500 Français de moins de 30 ans<sup>2</sup>. Parmi ces derniers, 70,5 % occupent un emploi salarié en France douze mois après l'obtention de leur diplôme et 23,2 % ont poursuivi ou repris des études en France dans l'année suivante. Les diplômés 2023 de master, hors enseignement, s'insèrent moins rapidement que ceux de la promotion précédente. En lettres-langues-arts, l'insertion est la plus faible mais le recul plus modéré : 48,4 % à six mois et 57,9 % à douze mois (- 3,6 points et - 2 points). En sciences-technologies-santé, les taux d'insertion sont plus élevés : 61,3 % à six mois et 73,2 % à douze mois, avec des baisses modérées par rapport à la promotion précédente (- 2,9 points et - 2,4 points). L'insertion en emploi salarié en France des diplômés de 2023 est légèrement plus importante pour les femmes à six mois comme à douze mois. Pour les masters enseignement, les taux d'insertion restent les plus élevés : 86,5 % à six mois et 87,2 % à douze mois, témoignant d'une bonne insertion malgré le recul (- 4,1 et - 4,6 points)<sup>3</sup>.

## DIFFÉRENCES D'INSERTION

La spécialité du master semble engendrer des différences d'insertion, les marchés d'emploi en tension tels que l'informatique peuvent offrir plus d'opportunité que ceux plus en diffi-

culté, comme la culture. Les spécialités offrant moins de débouchés vont mener plus ou moins souvent à une insertion professionnelle dans une trajectoire différente de celle du diplôme, conduisant à un métier qui n'est plus en adéquation avec la formation initiale. Le choix de l'alternance peut également jouer un rôle, car, dans un tiers des cas, l'étudiant est embauché dans l'entreprise où il était apprenti. Pour autant, de nombreuses spécialités n'offrent pas de possibilités d'apprentissage. L'origine sociale ou le genre apparaissent également comme des facteurs de différenciation dans l'insertion<sup>4</sup>. Enfin, il ne faut pas oublier que tous les masters n'ont pas vocation à une insertion professionnelle immédiate, certains étant tournés vers le doctorat et la recherche.

## DONNÉES TRONQUÉES

Les données fournies par InserSup ne peuvent échapper à la critique, car 30 % des diplômés disparaissent des calculs ! Nous avons déjà souligné le problème lié aux choix du ministère quant aux indicateurs d'insertion, le calcul échappe désormais aux universités, et ne prend en compte que les salariés de moins de 30 ans et travaillant en France<sup>5</sup>. Pourtant, deux diplômes délivrés sur dix insèrent plus de 10 % de diplômés à l'étranger ou en emploi non salarié en France<sup>6</sup>. Le réseau des VP CFVU s'en est ému, mettant en avant les formations débouchant sur des professions où le salariat est rare (santé, droit...) ou celles à visées internationales, citant l'exemple du master en relations internationales de l'université de Strasbourg où le taux d'emploi calculé par cette dernière à dix-huit mois était de 90,48 %, alors qu'InserSup donne 43,6 %. Les mêmes pointent l'absence de prise en compte de la poursuite en doctorat, parlant d'injonctions contradictoires, alors qu'il est demandé de promouvoir la recherche. Pourtant, les VP CFVU s'opposent tièdement à toute cette méthodologie fournissant des données tronquées, occultant l'insertion d'un nombre important d'étudiants. On peut d'ailleurs s'interroger sur l'utilisation qui pourrait être faite de ces chiffres. Rappelons que le SNESUP-FSU est pour le droit à la poursuite d'études de toutes et tous après la licence. ■

*L'origine sociale ou le genre apparaissent comme des facteurs de différenciation dans l'insertion.*

1. Bulletin de recherches emploi formation, Céreq, n° 456, sept. 2024.
2. Ce qui veut dire que 30 % des diplômés ne sont pas pris en considération dans les résultats d'insertion.
3. InserSup 2023, MESR-SIES.
4. Bulletin de recherches emploi formation, Céreq, n° 456, sept. 2024.
5. « InserSup, quelle fiabilité ? », Dossier « L'insertion professionnelle dans l'enseignement supérieur, un critère à interroger », Le Snesup n° 724, mai 2024 : [www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-724-mai-2024](http://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-724-mai-2024).
6. Note SIES n° 2024-08, décembre 2024.



© Anatolii Prolov / iStock

# Rapport Pommier-Lazarus : de graves menaces sur le doctorat

**Le rapport, par des visées utilitaristes et idéologiquement orientées pour, notamment, amener davantage d'ingénieurs à poursuivre leurs études en thèse, menace le doctorat dans ses fondements.**

Par **JEAN-MICHEL MINOVEZ**,  
 coresponsable du secteur Recherche,  
 et **STÉPHANIE ROSSANO**, secteur Recherche

**À** la fin de l'année 2024, le rapport Pommier-Lazarus, intitulé « Recommandations pour la reconnaissance du doctorat dans les entreprises et la société », a été rendu public<sup>1</sup>. Rédigé par une centralienne rompue aux missions publiques et un mathématicien appartenant au monde des start-up et de la finance, ce rapport, sous prétexte de revaloriser le doctorat sur le marché du travail, renferme une série de préconisations particulièrement préoccupantes à même de remettre en cause les fondements du doctorat.

### PLACE SINGULIÈRE DE LA FRANCE

L'un des quatre objectifs centraux fixés par les ministres de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Industrie aux rapporteurs vise à « rehausser la perception du grade de docteur par le secteur privé », conduisant les rapporteurs à s'interroger sur « l'employabilité des docteurs après leur soutenance » et sur « la qualité des débouchés » (p. 64-65). Étonnamment, à aucun moment le rapport ne pose la question de la place singulière occupée par la France dans les modalités de formation et de sélection de ses cadres. Or, le système français des grandes écoles sélectives en forme le cœur. Dans nombre de pays d'Europe, il en va tout autrement : les emplois d'encadrement, tout particulièrement pour les plus hautes fonctions, sont occupés par des docteurs. Le cas allemand l'illustre parfaitement, alors qu'aux États-Unis et au Canada, la sélection s'opère entre les « meilleurs » docteurs dans un contexte de montée en flèche des PhD (+ 95 % aux États-Unis au XXI<sup>e</sup> siècle<sup>2</sup>). L'hétérogénéité des niveaux des diplômés américains n'engendre pas un « imaginaire collectif défavorable » à l'endroit du doctorat, à la différence de ce que laissent entendre les auteurs du rapport pour le cas français (p. 64).

Aux États-Unis et en Europe, à l'exception de la France, le nombre de chances d'être employé lorsqu'on a obtenu un doctorat est en

effet bien plus important que sans le précieux sésame<sup>3</sup>. Aussi, les ministres fixent comme objectif l'accroissement de la « part d'ingénieurs s'engageant dans une thèse de doctorat ». Pour autant, cela ne peut pas justifier le sacrifice du doctorat, tel qu'il existe, pour en faire un simple label coupé de ce qui fonde le parcours doctoral jusqu'au diplôme.

### FACILITER LES « PASSERELLES »

Les menaces qui pèsent sur le doctorat sont aussi directement liées au quatrième objectif de la commande ministérielle souhaitant que nos « docteurs bénéficient pleinement à notre économie et nos entreprises ». Les préconisations du rapport qui en découlent représentent les éléments les plus graves portant atteinte à ce qu'est le doctorat. En matière de prise en compte du parcours pour permettre la délivrance du diplôme, le rapport souhaite « créer de nouveaux cadres et/ou mieux utiliser l'existant pour développer la formation doctorale tout au long de la vie et faciliter les "passerelles" entre les secteurs d'emploi et les formations doctorales » (p. 7).

Or, le doctorat se fonde sur la construction en moyenne durée d'un parcours – trois ans au minimum en continu – se caractérisant par une originalité, à savoir former à et par la

**Le rapport assujettit les universités aux intérêts des entreprises, au détriment des fondements de la création de la recherche scientifique.**

1. [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-11/rapport---recommandations-pour-la-reconnaissance-du-doctorat-dans-les-entreprises-et-la-soci-t--35090.pdf](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-11/rapport---recommandations-pour-la-reconnaissance-du-doctorat-dans-les-entreprises-et-la-soci-t--35090.pdf).  
 2. [fr.statista.com/statistiques/559841/nombre-de-titulaires-de-doctorat-et-d-un-premier-diplome-specialise-aux-etats-unis-de-1870-a-2025/](http://fr.statista.com/statistiques/559841/nombre-de-titulaires-de-doctorat-et-d-un-premier-diplome-specialise-aux-etats-unis-de-1870-a-2025/).  
 3. [www.lemonde.fr/campus/article/2017/03/07/doctorat-et-phd-des-valeurs-sures-a-l-international\\_5090488\\_4401467.html](http://www.lemonde.fr/campus/article/2017/03/07/doctorat-et-phd-des-valeurs-sures-a-l-international_5090488_4401467.html).



© Will Patsible/Wikimedia Commons



recherche scientifique. Dans la construction progressive de sa trajectoire, le doctorant doit proposer de nouvelles perspectives scientifiques et être l'auteur d'une contribution novatrice en matière de connaissances scientifiques concernant son domaine de recherche. Pour cela, il doit identifier et résoudre des problèmes complexes et développer une expertise de haut niveau.

### MARGINALISATION DES UNIVERSITAIRES

Toujours dans la volonté d'« agir sur l'organisation et le pilotage des formations doctorales », le rapport propose d'associer « les représentants des secteurs d'emploi des docteurs à la définition de la politique doctorale de l'établissement ainsi qu'à son programme d'action » (p. 7).

Or, la politique doctorale est élaborée et votée au sein des commissions et conseils centraux des universités, alors que la formation des doctorants et leur préparation à leur activité professionnelle s'effectuent au sein des écoles doctorales. L'ensemble s'inscrit dans le cadre des lois et règlements et selon les dispositions constitutionnelles qui régissent l'indépendance des enseignants-chercheurs des universités et préservent la liberté académique. Dans toutes ces instances, les secteurs socio-économiques y trouvent leur place, sans jamais remettre en cause l'équilibre fondé sur un type de représentation garantissant au milieu académique de conserver le contrôle de sa politique et de sa conduite effective.

En proposant de créer « un conseil des représentants des secteurs d'emploi au niveau de l'établissement concerné » et en préconisant d'« associer les secteurs d'emploi à la définition de la politique doctorale de l'établissement »

(p. 7), le rapport vient remettre en cause les principes précédemment exposés. Il propose de donner un pouvoir aux entreprises sur la définition de ce qu'est le doctorat et sur la structuration de sa formation. Il assujettit les universités aux intérêts des entreprises, au détriment des fondements de la création de la recherche scientifique. Au-delà des mesures préconisées dans ce rapport, les auteurs montrent clairement la hiérarchisation qu'ils font des études en France et le mépris qu'ils affichent pour les universitaires et leurs compétences ; c'est ainsi qu'ils envisagent de former les universitaires, de refondre la HDR et de réviser l'arrêté du 25 mai 2016<sup>4</sup>.

### DIPLÔME DE DROIT COMMUN

Ce n'est pas simplement un changement de culture qui est ici proposé mais bien une mutation institutionnelle profonde. En voulant développer le nombre de docteurs en entreprise et principalement celui d'ingénieurs disposant du diplôme, le rapport permet aux entreprises de participer aux décisions concernant la politique doctorale et pense la mutation du doctorat en direction d'un diplôme de droit commun. En cela, les rapporteurs proposent de remettre en cause les spécificités de la thèse comme centrée sur une formation à et par la recherche, tout en dépossédant les universités et les universitaires de leurs prérogatives, seules à même de garantir la qualité du doctorat. Enfin, le lien entre doctorat et secteur économique ne peut se faire au détriment des besoins des filières académiques, pour lesquelles on constate l'accroissement des concours infructueux des corps universitaires d'enseignants-chercheurs, posant bien plus largement la question de l'attractivité du doctorat en France. ■

***Ce n'est pas simplement un changement de culture qui est ici proposé mais bien une mutation institutionnelle profonde.***

4. Fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat.



**Soutenance de thèse de doctorat à l'université de Bretagne occidentale, en 2017.**

# « Donner un nouveau souffle au syndicalisme de transformation sociale »

À l'issue du 11<sup>e</sup> congrès national de la FSU, qui s'est tenu du 3 au 7 février à Rennes, Benoît Teste, à la tête de la fédération pendant six ans, a cédé sa place à Caroline Chevé, professeure de philosophie à Marseille, militante du SNES, secrétaire départementale de la FSU 13 depuis 2019. Entretien avec la nouvelle secrétaire générale de la FSU.

Propos recueillis par **ANNE ROGER**,  
cosecrétaire générale

**La fonction publique et les fonctionnaires ont subi des attaques lourdes ces derniers mois et la FSU a mené la bataille autour des jours de carence et de la non-indemnisation à 100 % des congés pour raisons médicales. Ces derniers jours, le renoncement aux deux jours de carence supplémentaires et à la suppression de 4 000 postes dans l'éducation montre l'importance de la mobilisation. Comment vois-tu les choses ?**

Ces attaques se situent dans un contexte plus global qui tend à délégitimer le modèle de la fonction publique sous statut, et à promouvoir les logiques de concurrence et de contractualisation qui prévalent dans le privé. Pour cela, les gouvernements cèdent souvent au discours démagogique qui fait des fonctionnaires des privilégiés. Pourtant, le statut n'est pas fait pour les fonctionnaires, il est fait pour que les agent-es soient en mesure de remplir leurs missions au service de l'intérêt général, à l'abri des pressions et des intérêts privés. Quand on voit les besoins de notre société, cohésion sociale, éducation et formation, défis environnementaux et technologiques..., on peut facilement comprendre que l'on ait besoin de formes de gestion collective solidaires et démocratiques par les services publics. C'est d'autant plus irresponsable de la part de nos gouvernants que nous sommes aujourd'hui confrontés à une crise de recrutement dans les métiers des services publics, qui nécessiterait au contraire que l'on renforce leur attractivité et leur reconnaissance. Nos revendications salariales – augmentation du point d'indice de 20 %, revalorisation des carrières, égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail – sont une nécessité pour les agent-es, mais

elles sont aussi une réponse aux besoins de la population. Il nous faut donc combattre les 90 % de rémunération en cas de congé maladie, mais aussi gagner des améliorations des conditions de travail, une meilleure prise en compte de la pénibilité, un aménagement des fins de carrière... Nous allons aussi poursuivre la bataille sur la protection sociale : sur les retraites d'abord, mais aussi sur la sécurité sociale. Le mouvement de 2023 contre la réforme des retraites continue d'avoir des effets dans le débat public, et le Premier ministre a été contraint de rouvrir le dossier. Tout en étant lucides sur le fait que les forces contraires continuent de s'exercer, nous allons porter notre revendication d'abrogation, et chercher à gagner toutes les améliorations que nous pourrons, notamment pour les femmes. La Sécurité sociale a 80 ans cette année, mais elle est toujours une idée neuve, qu'il faut défendre et développer. Nous mettons sur le devant de la scène notre revendication de « 100 % des soins prescrits remboursés par la "Sécu" », à l'opposé des logiques de marchandisation et de capitalisation qui sont à l'œuvre, notamment dans la protection sociale complémentaire.

**Comment vois-tu la spécificité de la FSU dans le paysage syndical national ?**

La FSU se définit comme syndicat de transformation sociale, féministe et écologiste qui défend les services publics comme modèle de cohésion sociale. C'est une jeune fédération – 30 ans – mais qui est aussi le fruit d'une histoire du syndicalisme, traversée par des divisions dont elle ne s'est jamais satisfaite. Elle repose sur un modèle singulier fait d'indépendance vis-à-vis du politique, de pratiques démocratiques exigeantes, et de travail permanent avec le monde associatif. Son implantation historique dans l'éducation, l'enseignement supérieur et la recherche ont aussi fait de la FSU et de ses

« Aujourd'hui, la FSU est reconnue nationalement et localement comme une force incontournable dans les luttes et dans le débat public. »

syndicats des lieux d'élaboration intellectuelle et syndicale ambitieuse, qui contribuent à renouveler le syndicalisme.

Aujourd'hui, la FSU est reconnue nationalement et localement comme une force incontournable dans les luttes et dans le débat public. Elle est aussi un ferment permanent d'unité dans les intersyndicales. L'ambition qu'elle porte de construction d'un nouvel outil syndical de transformation sociale proposé à la CGT et à Solidaires et ouvert aux organisations intéressées, comme le travail en commun avec la CGT que nous nommons « maison commune » ne sont pas en contradiction avec cette identité de la FSU ni avec son propre développement, au contraire. Son ambition est de renforcer le syndicalisme de transformation sociale et de lui donner un nouveau souffle.

### Comment vois-tu la place de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) dans la FSU ? Curiosité ou richesse ?

Le SNESUP est syndicat fondateur de la FSU. Le projet d'école émancipatrice que nous portons englobe nécessairement l'ESR, puisqu'il s'agit de démocratiser – au sens de rendre accessible à toutes et à tous, par-delà les déterminismes sociaux – l'accès aux études, aux savoirs et aux qualifications. Cela suppose de défendre l'université et de croiser en permanence les regards des professionnels qui interviennent à toutes les étapes. Ce projet suppose aussi des enseignant-es de haut niveau, formé-es à l'université, au contact de la recherche. Un-e enseignant-e recruté-e aujourd'hui enseignera encore en 2065, il-elle doit être initié-e à la recherche pour être capable de suivre l'avancée des savoirs. Le SNESUP joue un rôle important dans la réflexion de la FSU sur la formation initiale des enseignant-es. La préoccupation constante qui est la nôtre de confronter nos analyses et nos propositions aux acquis de la recherche nous conduit aussi à solliciter fréquemment les camarades qui enseignent dans le supérieur et les chercheur-ses pour nos séminaires, nos formations syndicales, nos débats publics : sociologues, économistes, politistes bien sûr, mais aussi spécialistes de l'environnement... Nous conduisons, par exemple, un travail d'élaboration de nos analyses sur l'intelligence artificielle, ses



Caroline Chevé (  gauche), en compagnie de trois anciens secrétaires généraux de la FSU, (de g.   d.) Gérard Aschieri, Bernadette Groison et Benoît Teste.

conséquences sur le travail, sur les services publics et sur la société. Pour cela, l'apport de militant-es qui sont aussi expert-es est précieux et indispensable pour sortir des idées reçues.

### La FSU est particulièrement active concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). Pourquoi est-ce essentiel selon toi ?

La FSU a toujours mené les luttes féministes. Mais, dans la période récente, un changement de paradigme s'est opéré : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est plus seulement une affaire de principe, elle est devenue un levier majeur pour gagner des avancées en matière de justice sociale. Les femmes sont les premières à subir les temps partiels, les métiers disqualifiés, les contrats précaires. Les politiques actuelles de développement des indemnités ou des heures supplémentaires aggravent les inégalités salariales, car les femmes, pour de multiples raisons, s'en emparent moins. En faire la démonstration permet de convaincre que c'est bien une revalorisation globale des rémunérations par l'augmentation du point d'indice qui est nécessaire. La lutte contre les VSS, au-delà de sa dimension de justice et de protection, est un enjeu d'émancipation majeur : faire reculer le sexisme, la culture du viol, faire changer la peur de camp, dégager des espaces d'action pour les femmes, au plus grand bénéfice de la société. C'est aussi pour cela que le retour d'une femme comme secrétaire générale de la FSU ne doit pas être symbolique, mais le signal d'une nouvelle étape d'évolution de nos pratiques syndicales. ■

« L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est devenue un levier majeur pour gagner des avancées en matière de justice sociale. »

# Petite histoire des **systèmes d'affectation des moyens** aux établissements de l'ESR public

Jusqu'en 2008, avant le passage des établissements aux RCE, le ministère affectait une dotation qui comprenait les budgets de fonctionnement et d'investissement. Il affectait également les emplois d'enseignant, administratifs et techniques (Iatos), mais pas les salaires, qui étaient directement payés par le Trésor public. Nous présentons ici les deux systèmes San Remo et Sympa qui ont précédé le dialogue de gestion en vigueur aujourd'hui.

Par **MICHÈLE ARTAUD** et **HERVÉ CHRISTOFOL**, coresponsables du secteur Service public

**D**ans les années 1980, le financement des universités reposait sur un système, Garaces, qui s'est avéré incompatible avec la politique de contractualisation des universités, parce qu'il favorisait une gestion très centralisée tout en générant des comportements de guichet. Il est remplacé au début des années 1990 par le système San Remo. Ce système était basé sur des principes de « juste distribution des moyens aux établissements ». D'après ses fondateurs, en 1991, il s'agissait de :

- assurer aux établissements le minimum de moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions de service public (la dotation San Remo est complétée par d'autres ressources d'origines diverses, publiques ou privées) ;
- garantir la diversité et l'égalité des missions des établissements, quelles que soient les disciplines qui les supportent ;
- permettre un traitement équitable de chaque étudiant, sur l'ensemble du territoire, quel que soit l'établissement d'accueil et, en tout cas, corriger les inégalités éventuelles qui altèrent la qualité du service public.

**INDICATEURS EMPIRIQUES**

San Remo finançait l'activité courante des établissements en fonction du nombre d'étudiants inscrits dans différentes filières dont le coût était à nouveau estimé chaque année. Pour mieux intégrer les spécificités des établissements, le système a évolué en 1997 et a multiplié les critères de répartition en fonction d'indicateurs empiriques mais qui restaient forfaitaires. Ainsi la dotation théorique était calculée en cumulant cinq sous-dotations :

- une dotation pédagogique, produit du nombre d'heures d'enseignement annuelles par étudiant en heure équivalente TD par le coût de la filière<sup>1</sup> ;
- une subvention d'heures complémentaires pour compenser le sous-encadrement et/ou l'affectation d'emplois nouveaux ;
- un financement à la surface de 100 francs le mètre carré pour tenir compte des frais d'entretien et de maintenance ;
- une dotation de 75 000 francs par emploi Iatos manquant<sup>2</sup> et/ou l'affectation d'emplois nouveaux ;
- une dotation permettant de compenser les droits d'inscription des étudiants boursiers – les droits d'inscription des étudiants considérés comme une ressource propre étaient soustraits à la dotation globale.

**REVENIR À DES INDICATEURS SIMPLES**

Le budget accordé par les parlementaires ne tenant pas compte de l'intégralité des besoins, les dotations théoriques devaient être adaptées et le rapport entre la dotation affectée (la dotation générale de fonctionnement, DGF) et la dotation théorique (dotation calculée avec les critères ci-dessus, DTF) variait suivant les établissements de 0,78 à 1,46. De plus, la « règle du plancher », qui fait qu'un établissement ne peut pas voir sa dotation baisser par rapport à l'année précédente, conduisait à maintenir des DGF supérieures aux DTF et à ne corriger les dotations des sous-dotés qu'à la marge. Entre 1998 et 2001, les rapports heures d'enseignement hebdomadaires par étudiant ont été modifiés à plusieurs reprises à la demande des disciplines juridiques, scientifiques, médicales etc., et pour tenir compte de la formation continue, des sites délocalisés, etc. D'autres inconvénients apparaissent : les variations de DTF occultent les coûts fixes et peuvent conduire

1. Ce coût était de 80 francs pour les disciplines tertiaires et de 140 francs pour les disciplines secondaires. Cela pénalisait fortement les formations à faible effectif, notamment en ALLSHS (arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales) et en DEG (droit, économie, gestion).  
2. Le seuil est en deçà de 1 Iatos pour 450 étudiants dans le secteur tertiaire et de 1 Iatos pour 100 étudiants dans le secteur secondaire.

**MOYENS ACCORDÉS PAR SAN REMO AUX UNIVERSITÉS EN 2001 PAR CATÉGORIES D'UNIVERSITÉS**

Catégories d'universités	Étudiants/enseignant	Ratio enseign./étud., moyenne nat.	Étudiants/Iatos	M <sup>2</sup> /étudiant	DGF/étudiant	Ratio DGF/étudiant, moyenne nat.
Scientifiques avec santé (STS)	12,09	162 %	17,32	11,4	2 600 F (397 €)	128 %
Pluridisciplinaires avec santé (UPS)	19,63	100 %	37,24	7,5	2 002 F (305 €)	99 %
Pluridisciplinaires hors santé (UP)	22,19	88 %	39,19	7	2 646 F (404 €)	131 %
Tertiaire dominante lettres (ALLSHS)	29,13	67 %	58,83	4,1	1 226 F (187 €)	61 %
Tertiaire dominante droit (DEG)	31,08	63%	50,78	4,2	1 363 F (208 €)	67 %
Moyenne nationale en 2001	19,55	100 %	33,03	7,2	2 025 F (309 €)	100 %

Source : rapport Laugenie<sup>3</sup>

## PRÉSENTATION SIMPLIFIÉE DU MODÈLE SUR LA BASE DU MONTANT DES CRÉDITS RÉPARTIS EN 2009

	Enseignement	Recherche	Pilotage/gestion vie étudiante	Total
<b>Activité</b>	60 % Nombre d'étudiants présents aux examens	20 % Nombre d'enseignants- chercheurs « publiants »	–	80 %
<b>Performance</b>	5 %	15 %	–	20 %
	<b>Part « calculée » sur la base de critères nationaux (80 % de la part performance)</b>			–
	4 %	12 %	–	16 %
	■ Valeur ajoutée réussite licence ■ Nombre de diplômés en master	■ Cotation unités de recherche	–	–
	<b>Part « négociée » dans le contrat quadriennal (20 % de la part performance)</b>			4 %
	■ Passage L1/L2 ■ Réussite en L3 ■ Part des mentions M à faible effectif ■ Taux d'insertion	■ Ressources issues de la valorisation ■ Insertion des docteurs	■ Autoévaluation ■ Pilotage immobilier ■ Recrutements externes ■ Ouverture des bibliothèques	–
	<b>+ Engagements spécifiques</b>			
<b>Total</b>	65 %	35 %	–	100 %

Source : rapport Adnot et Dupont<sup>5</sup>

à des dotations de base insuffisantes au fonctionnement d'une université ; les besoins spécifiques des universités nouvelles ou des universités d'outre-mer ne sont pas prises en compte et la règle du plancher n'a de sens que si le nombre d'étudiants se maintient ou est en croissance – ce qui n'a pas été le cas entre 1997 et 2001. Ainsi, dès 2001, le rapport Laugenie<sup>3</sup> préconise de revenir à des indicateurs simples et généralement utilisés dans les autres pays, notamment ceux de la communauté européenne : le nombre d'étudiants par enseignant et par Iatos, le nombre d'Iatos par enseignant, le nombre de mètres carrés par étudiant et la DGF par étudiant principalement.

### FAIBLE CONVERGENCE

Ainsi, en 2001, la différence de DGF par étudiant suivant le type d'université varie de 61 % pour les universités tertiaires (ALLSHS) à 128 % pour les universités scientifiques avec santé (STS) (cf. tableau p. 28). Vingt-quatre ans plus tard, elle sera de 69 % pour les universités tertiaires (DEG) et de 118 % pour les universités scientifiques (STS). Cette faible convergence se traduit également au niveau des taux d'encadrement, qui étaient, en 2001, de 63 % pour les universités DEG et de 162 % pour les universités STS. En 2024, cette différence de taux d'encadrement convergera légèrement, atteignant 65 % pour les universités DEG et 120 % pour les universités STS. Si, par rapport à la moyenne nationale, les universités les moins bien dotées ont peu progressé, les universités qui étaient les mieux dotées ont vu leur taux d'encadrement et leur dotation globale comme leur DGF fortement baisser.

Le même rapport préconise de répartir les moyens en fonction d'un principe d'allocation simple et juste, qui est l'écart avec la moyenne des établissements de sa catégorie. Si, dix ans après sa conception, le système apparaît complexe, opaque et fort réactif, voire instable, à un groupe de travail réuni à l'initiative du cabinet du ministre, le ministre échoue à le faire évoluer et il tombe peu à peu en désuétude. L'attribution des emplois d'enseignant et Iatos durant les années 2005 et 2006 s'est peu appuyée sur le système San

Remo et la répartition entre les établissements des emplois ouverts en loi de finances pour 2006 et 2007 n'en a pas tenu compte. Il faudra cependant attendre 2008, et la loi LRU<sup>4</sup> de 2007, pour que le système San Remo soit remplacé par le système Sympa, qui répartit un ensemble de moyens en fonction de l'activité et de la performance (cf. tableau ci-dessus).

### TRÈS FAIBLE REDISTRIBUTION

Deux nouveautés principales par rapport à San Remo : la prise en compte de la masse salariale dans la dotation globale et celle de critères de performance. La performance de l'activité de formation est mesurée à travers la réussite des étudiants et, pour prendre en compte celle de l'activité de recherche, le critère du nombre d'enseignants-chercheurs « producteurs » est retenu. Cela a conduit les établissements à privilégier la production scientifique des enseignants-chercheurs, au détriment parfois de la formation, et certaines disciplines ont été défavorisées en raison de leurs pratiques de publication. Le modèle avait encore l'objectif de réduire les différences entre les universités. Pourtant, les établissements surdotés ayant conservé leur dotation (règle du plancher) et le budget de l'enseignement supérieur n'ayant pas progressé en euros constants, la redistribution a été très faible. Là encore, des problèmes se font jour qui n'avaient pas été anticipés : sous-pondération des IUT, qui sera revue, sous-estimation de la masse salariale et de son évolution, ou encore manque de données fiables pour établir l'activité et la performance des établissements...

Finalement, le modèle n'a pas évolué de façon à pouvoir prendre en compte les besoins réels des universités et il est abandonné en 2018 au profit du dialogue de gestion, et maintenant des contrats d'objectifs, de moyens et de performance, qui ne donnent pas davantage satisfaction, comme nous l'explicitons chaque année<sup>6</sup>.

Pour le SNESUP-FSU, il est urgent de mettre en place un algorithme transparent permettant une allocation des moyens selon les besoins et réduisant les inégalités, et le Cneser est l'instance que le ministère devrait saisir de cette question. ■

**Il est urgent de mettre en place un algorithme transparent permettant une allocation des moyens selon les besoins.**

3. Laugenie C., « Évolution du système d'analyse et de répartition des moyens aux établissements d'enseignement supérieur (San Remo) », rapport à Monsieur le ministre de l'Éducation nationale, juillet 2001.

4. Loi dite « libertés et responsabilités des universités ».

5. Adnot P. et Dupont J.-L., « Autonomie budgétaire et financière des universités et nouveau système d'allocation des moyens (Sympa) : le chemin de la vertu ? », rapport d'information n° 532 (2008-2009) du Sénat, déposé le 7 juillet 2009.

6. Cf. *Le Snesup* n° 724, mai 2024, p. 26-27 : [www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-724-mai-2024](http://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-724-mai-2024).

# Liberté académique : renforcer la solidarité internationale

Le 8 février, la Journée internationale de défense des libertés académiques a été marquée par deux événements. Le premier à Dakar, à l'initiative de l'International Network for Academic Freedom, qui s'est élargi à cette occasion, et au cours duquel l'Union syndicale africaine de l'enseignement supérieur a été créée. Le second à Calgary, où se tenait une importante conférence organisée par la Canadian Association of University Teachers.

Par **DAVID CÉLESTIN FAYE**, secrétaire général, et **NDIÉMÉ SOW**, membre du bureau national du SAES (Sénégal) ;  
**MICHEL MARIC** et **ALET VALERO**,  
secteur International du SNESUP-FSU

Organisée cette année par le Syndicat autonome de l'enseignement supérieur (SAES) du Sénégal, la Journée internationale de défense de la liberté académique<sup>1</sup> se tenait à Dakar dans le cadre des événements organisés pour le 40<sup>e</sup> anniversaire du SAES. Sur le thème de « La liberté académique face à l'ingérence du politique », chaque représentant des organisations présentes a eu le sentiment d'entendre dans chaque intervention les « mots » et les « maux » qui correspondaient à son propre pays : textes législatifs et/ou règlementaires non respectés, détournés ou réinterprétés à la baisse ou contre l'université, réformes qui amputent la formation et la recherche universitaires, gouvernance autoritaire, intimidante voire menaçante, ou tendance, à des stades plus ou moins avancés, de secondariser le supérieur, de lui retirer la signature des diplômes, de contrôler, voire de neutraliser ses instances, de minimiser ou de porter atteinte au savoir.

L'ingérence du politique est massive, multiforme et de plus en plus pesante. La nomination des présidents d'université est déjà un usage, celle des directeurs d'UFR et celle des départements sont envisagées ou quasi programmées dans certains pays. La précarité est partout et gangrène les conditions de travail et de recherche, les salaires sont en berne, les heures complémentaires envahissantes et sous-payées avec, pourtant, une offre de formation très insuffisante. Les pensions ? Anxiogènes, indignes ou dérisoires. La violence est partout et les atteintes à

l'intégrité physique sont dans certains cas une réalité : personnel agressé, voitures incendiées... Les franchises universitaires sont violées et les lignes rouges sont franchies. Alors que chaque corps perd ses repères, que les missions universitaires sont partout en danger, la journée confirme l'importance de nos solidarités internationales. Au regard de l'immensité de la tâche, à l'occasion de cette journée, 10 organisations syndicales de l'enseignement supérieur en Afrique ont constitué l'Union syndicale africaine de l'enseignement supérieur (USAES) et les statuts de l'Union ont été adoptés.

## « SOMMES-NOUS PRÊTS ? »

Organisée par la Canadian Association of University Teachers avec le soutien de l'Internationale de l'éducation, se tenait au même moment au Canada (Calgary), une importante conférence sur le thème « Savoir et pouvoir : la lutte internationale pour la liberté académique »<sup>2</sup>. En ouverture, Robert Quinn, président du Scholars at Risk Network, insiste sur la nécessité de « montrer leur rôle unique à ceux qui cherchent la vérité » et de les mobiliser pour mener aujourd'hui, partout, l'indispensable combat : « La question est : sommes-nous prêts pour ce combat ? », soulignant que « nous n'aurons pas de meilleur moment pour défendre la liberté académique ». Et plus encore : « Nous devons défendre la liberté. » Son propos pointe les « mauvaises pratiques » développées au sein même des démocraties, où les attaques passent par l'isolement des universitaires et où l'éducation est dévoyée : « L'éducation est-elle au service des entreprises ? », interroge-t-il. Il affirme également la nécessité de construire des réseaux d'alliés sur le plan international, tout comme celle de nous adresser désormais extra-muros aux populations : ce qui se passe à l'université concerne tout le monde. Comme en écho, les débats seront marqués le lendemain par l'intervention de la présidente de l'American Federation of Teachers, Randi Weingarten, celle que le parti de Donald Trump a qualifiée de « personne la plus dangereuse au monde ». Elle lance un appel : « N'abandonnez pas les universitaires américains, nous ne sommes pas Donald Trump », notant qu'« une course contre la montre est engagée » et que les syndicats doivent aussi être porteurs de propositions alternatives à celles des populistes. Nous aurons l'occasion de revenir sur la richesse des interventions de cette journée dans de futures publications. ■

« Nous n'aurons pas de meilleur moment pour défendre la liberté. »

1. Cf. Michel Maric, « 8 février : Journée internationale de défense de la liberté académique », *Le Snesup* n° 730, février 2025, p. 28 : [www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-730-fevrier-2025](http://www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-730-fevrier-2025).  
2. Consulter l'intervention du SNESUP-FSU : [www.snesup.fr/actualites/breves/le-8-fevrier-journee-internationale-pour-la-liberte-academique](http://www.snesup.fr/actualites/breves/le-8-fevrier-journee-internationale-pour-la-liberte-academique).

## « NOUS MARCHERONS ENSEMBLE » : LE RÉSEAU INAF S'ÉLARGIT

À l'occasion de la Journée de défense des libertés académiques, l'International Network for Academic Freedom (INAF) a annoncé son élargissement à sept nouveaux membres :

- le Syndicat national de l'enseignement supérieur (SNES) et le Syndicat autonome de la recherche et de l'enseignement supérieur (SYNARES) du Bénin ;
- le Syndicat des enseignants du supérieur (SYNES) du Cameroun ;
- le Syndicat national autonome de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (SNAESRS) de Guinée ;
- le Syndicat national de l'enseignement supérieur (SNESUP) du Mali ;
- le Syndicat national des enseignants-chercheurs et chercheurs du supérieur (SNECS) du Niger ;
- le Syndicat de l'enseignement supérieur du Togo (SEST).

# « Un tout petit monde » : le milieu universitaire, un village global

Ancien enseignant, David Lodge a décrit avec brio et humour le milieu universitaire à travers des livres à succès. Si le contexte des intrigues paraît un peu daté aujourd'hui, la description du fonctionnement et des codes du milieu reste pertinente.

Par **CLAIRE BORNAIS**,  
membre du comité de rédaction

Le 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'écrivain David Lodge s'est éteint, à près de 90 ans, après une vie passée à écrire articles, romans, biographies, mémoires, etc. Il avait également enseigné la littérature anglaise à l'université de Birmingham entre 1967 et 1987. Son expérience universitaire l'a inspiré pour trois de ses romans en particulier, dont l'intrigue se déroule en milieu universitaire et qui restent à la fois furieusement drôles et paradoxalement d'actualité : *Changement de décor* (1975), *Un tout petit monde* (1984) et *Jeux de société* (1988).

Si vous n'avez jamais eu l'occasion de lire ces romans, et que vous cherchez une lecture distrayante, la rédactrice de ces lignes vous recommande de vous les procurer.

Bien sûr, le contexte des intrigues est daté : les échanges entre universitaires se faisaient à l'époque par courrier postal et photocopies (grande innovation du moment), des secrétaires dactylographiaient les courriers et articles, personne ne disposait de téléphone portable, et c'était le tout début du développement des technologies permettant d'abolir les distances pour communiquer en direct ou presque.

## HUMOUR ACIDULÉ

Toutefois, à travers la galerie des personnages de toutes nationalités qui apparaissent dans chacun des romans, leurs voyages et interactions multiples, la description du fonctionnement et des codes du milieu reste pertinente. Les intrigues se situent dans le milieu académique de la littérature anglaise, mais les caractères dépeints peuvent tout aussi bien se retrouver dans chacune des disciplines, à peu de chose près. Chacun-e pourra certainement y retrouver, croqués avec un humour acidulé ou parfois mordant, des traits de caractère, caractéristiques ou manies de certain-es collègues.

On y retrouvera aussi des constantes du milieu universitaire, dont on pourra rire à travers les situations ou dialogues cocasses où elles se révèlent : par exemple, la nécessité de se faire reconnaître dans le milieu pour progresser dans sa carrière, qui passe en partie par la participation à de multiples congrès, afin d'y nouer des



contacts. Le prestige associé aux multiples invitations reçues pour faire des communications et aux voyages longue distance qui y sont liés. Ou bien, les multiples dominations qui s'exercent dans le champ universitaire, et se croisent aussi, souvent : genrée, d'origine sociale, liée au statut universitaire (précaire ou non), mais aussi au prestige des établissements employeurs (et aux émoluments et avantages symboliques et matériels afférents).

## « BRITISH NONSENSE »

Les difficultés budgétaires dans certains établissements des régions déshéritées du Royaume-Uni de l'époque font écho à celles rencontrées par les universités en France, qui vont en s'aggravant depuis plusieurs années, ainsi qu'à la mise en concurrence de toutes et tous pour l'obtention de postes jugés prestigieux ou de financements de thèse. Ces sujets portent certes peu à rire sur le fond, mais sont évoqués avec une grande ironie à travers des situations ou des dialogues relevant parfois du très hilarant *british nonsense*.

Ambitions, ego démesurés, jalousies, frustrations diverses, concurrence féroce, conduisant à des compliments empoisonnés ou à des coups bas, constituent les éléments d'un cocktail néanmoins réjouissant, tant les situations dans lesquelles ces ingrédients apparaissent sont burlesques.

Rire ainsi des heurs et malheurs d'universitaires imaginaires possède un effet cathartique, non négligeable en cette période où le contexte universitaire français comme international porte si peu à rire... ■

On y retrouvera des constantes du milieu universitaire, dont on pourra rire à travers les situations ou dialogues cocasses.



La banque coopérative  
de la Fonction publique

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Mame - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 - BPF - Société anonyme à directeur et conseil de surveillanceau capital de 197 856 880,00 € - Siège social : 7, promenade Germaine Sablon 75013 PARIS - Siren n° 493 455 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo : © Roman Jehanno - Conception : Jenny, enseignante chercheuse d'avoir prêté son visage à notre campagne de communication.

# COMME MOI, REJOIGNEZ LA CASDEN, LA BANQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE !

*Jenny, Enseignante chercheuse*

[casden.fr](http://casden.fr)  
coût de connexion  
selon votre opérateur



Retrouvez-nous chez

