



ACTUALITÉ

Doctorants contractuels :
une véritable régression sociale



MÉTIER

DGRH du ministère :
rencontre en demi-teinte



ENTRETIEN

Fabienne Hanique
Sociologue clinicienne



COMMUNICATION

Nouvelle stratégie médias
du SNESUP

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - N° 648 OCTOBRE 2016

le snesup



DOSSIER

Les métamorphoses du travail

À la CASDEN, le collectif est notre moteur !

Banque coopérative créée par des enseignants, la CASDEN repose sur un système alternatif et solidaire : la mise en commun de l'épargne de tous pour financer les projets de chacun.

Comme plus d'un million de Sociétaires, faites confiance à la CASDEN !



L'offre CASDEN est disponible
dans les Délégations Départementales CASDEN
et les agences Banques Populaires.

Rendez-vous également sur casden.fr

Suivez-nous sur    



CASDEN, la banque coopérative de toute la Fonction publique

Nos missions sont vitales pour l'avenir de la société

Tandis que nombre de responsables politiques brandissent la sélection à tous les niveaux afin de freiner la démocratisation de l'enseignement supérieur et justifier ainsi le gel de son budget, un accord de la communauté universitaire apparaît aujourd'hui envisageable. Celui-ci permettrait d'une part de garantir aux étudiants ayant validé un baccalauréat ou une licence un droit à la poursuite d'études afin d'élever leur niveau de qualification, et d'autre part d'organiser un recrutement qui prennent en compte les prérequis et les capacités d'accueil.



Hervé Christofol, secrétaire général

Si le ministère valide cet accord et souscrit, à travers la stratégie nationale de l'enseignement supérieur, à l'ambition d'accueillir les nouvelles générations de bacheliers qui croissent depuis l'an 2000, il ne prend pas la mesure de l'effort budgétaire que cela nécessite. Entre 2009 et 2015, nous avons accueilli 220 000 étudiants supplémentaires (dont 150 000 à l'université), avec 7 150 titulaires de moins et un budget en baisse de 850 millions (euros constants de 2009). Depuis 2012, nous formons 150 000 étudiants de plus (130 000 à l'université) avec 1 190 titulaires de moins et 4 100 contractuels de plus. Dans les établissements, les personnels enseignants, chercheurs, bibliothécaires, administratifs et techniciens ne peuvent plus assurer de manière satisfaisante leurs missions. Pour faire face à ce désengagement de l'État, les établissements proposent de nouvelles mesures d'austérité et recourent aux

contrats précaires. Jusqu'où laisserons-nous se dégrader nos conditions de travail et les conditions d'études ? Lors de l'inauguration du campus de Jussieu, le président de la République a présenté cette croissance des effectifs comme un défi. Mais aujourd'hui, sans moyens supplémentaires les personnels sont bien les seuls à le relever ! **Le ministère** se félicite d'une hausse possible du budget 2017 à hauteur de 850 millions d'euros dont 160 millions pour faire face à la hausse du nombre d'étudiants.

Cela correspond à 4 000 € par étudiant, soit à peine 40 % du coût réel ! Si nous en restons là, la situation devrait encore se dégrader en 2017.

Ce n'est pas un troisième PIA orienté vers la transition énergétique et la pédagogie qui va permettre de répondre aux besoins de tous dans ces domaines. Les PIA sont une couche bureaucratique de plus qui propage les inégalités entre établissements, équipes et chercheurs, alors que les besoins de tous sont patents. Pourquoi le financement de la réhabilitation de l'immobilier et celui des expérimentations pédagogiques devraient-ils être réservés à une minorité ?

Le compte n'y est pas. Mobilisons-nous dans les établissements, et le 19 octobre, manifestons pour l'emploi scientifique et pour un budget compatible avec nos besoins et ceux de notre société. Notre combat est légitime et nos missions vitales pour l'avenir de notre société.

ACTUALITÉ 5

- Conférence de presse, rentrée 2016 : **c'est la rentrée la plus difficile** depuis 2009 !
- Doctorants contractuels : une véritable **régression sociale**
- **Que penser des 850 millions d'euros supplémentaires** promis par le ministère ?
- Cneser : **la poursuite des études en master est un droit**

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 8

MÉTIER 16

- DGRH du ministère : **rencontre en demi-teinte**
- La situation des retraités **ne cesse de se dégrader**

DOSSIER 9

Les métamorphoses du travail

En pleine période de rentrée sociale et universitaire, avec la poursuite du rejet de la loi travail et des mouvements de grève qui se déclenchent dans plusieurs universités, le thème des « métamorphoses du travail » s'est imposé comme essentiel dans la perspective de nos luttes syndicales à venir et de la discussion politique qui n'est actuellement vécue que sur le mode de la colère et du désarroi. En effet, comme le montrent nos contributeurs, un slogan implicite inspire l'idéologie gestionnaire qui s'est diffusée dans les entreprises, les administrations et le secteur public en général : « Le changement, c'est tout le temps ! » Si les nouveaux modes de management produisent « un véritable processus de précarisation subjective des salariés » comme l'a écrit l'un des spécialistes que nous avons sollicités, ce dossier souligne aussi, à rebours des idées reçues, que les agents des services publics sont les plus touchés par la « grande mutation » qui conduit à une destruction généralisée du sens du travail et des valeurs de professionnalité.



MONDES UNIVERSITAIRES 18

- Rapport de l'Inspection générale de l'Éducation nationale **sur les agrégés**

INTERNATIONAL 19

- Révision de la « **Recommandation sur la situation des chercheurs scientifiques de l'Unesco** »

ENTRETIEN 21

- **Fabienne Hanique**, sociologue, professeure des universités en sociologie

COMMUNICATION 22

- Stratégie médias : le SNESUP modernise ses supports de communication

ÉPHÉMÉRIDE

6 OCTOBRE

- Réunion PPCR à la FSU/
Bureau national du SNESUP-FSU
- Audition du SNESUP-FSU par l'OPECST à propos de la formation des scientifiques et des ingénieurs
- Audition du SNESUP-FSU par le rapporteur de la Commission des finances de l'Assemblée nationale

DU 10 AU 15 OCTOBRE

Semaine d'action des collectifs des précaires

11 OCTOBRE

Secrétariat national du SNESUP-FSU

11 ET 12 OCTOBRE

Stage FSU FPQE

12 OCTOBRE

Mobilisation intersyndicale pour l'emploi scientifique et le budget de l'ESR/
Réunion du secteur égalité femme-homme

13 OCTOBRE

Journée FSU contre la précarité dans la Fonction publique/Réunion du collectif FDE/Réunion des secrétaires de section/Réunion du secteur Formations

14 OCTOBRE

Réunion du collectif retraité.e.s

17 OCTOBRE

CNESER - Commission permanente/Bureau délibératif fédéral national (BDFN) de la FSU/
Réunion-enquête sur les conditions de travail

18 OCTOBRE

Secrétariat national du SNESUP-FSU

20 OCTOBRE

Réunion du secteur Communication/
Réunion du secteur Vie syndicale

25 OCTOBRE

Secrétariat national du SNESUP-FSU

27 OCTOBRE

Réunion du secteur Service public

2 NOVEMBRE

Commission administrative du SNESUP-FSU, avec réunions de secteurs l'après-midi

3 NOVEMBRE

Commission administrative du SNESUP-FSU/
Réunion du collectif FDE

7 NOVEMBRE

Bureau délibératif fédéral national (BDFN) de la FSU

8 NOVEMBRE

Réunion des élus SNESUP-FSU dans les conseils/
Secrétariat national du SNESUP-FSU

10 NOVEMBRE

Réunion du secteur Formations

URCA

Fermeture de la filière de psychologie à distance

À la rentrée, les étudiants de licence de psychologie à distance de Reims (près de 1 400 !) ont été informés de la fermeture de cette filière sans réelle possibilité de se réinscrire ailleurs. Cette fermeture est à remettre dans le contexte de la mise sous tutelle du budget de l'URCA par les services de l'État, qui ont imposé au CA de l'université un rythme de redressement drastique. Cela a abouti pour la rentrée 2016 à une réduction des maquettes d'enseignement de 10 à 12 %, à un gel des recrutements d'ATER qui rend la rentrée très difficile à tous points de vue. Le rectorat et la présidence ont refusé d'entendre la demande du SNESUP de l'URCA d'ouvrir d'urgence une négociation avec les collègues sur les conditions de rentrée en licence de psychologie. ●

Christelle Declercq,

maître de conférences, département de psychologie de l'URCA

UNIVERSITÉ TOULOUSE-II

AG des personnels et des étudiants de l'UFR de psychologie

L'assemblée générale du 16 septembre a rassemblé autour de 500 personnes (150 personnels et plus de 300 étudiants) en amphi 8 de 12 h 30 à 14 h 30. Les personnels de l'UFR de psychologie ont voté la grève du lundi 19 septembre jusqu'au mercredi 5 octobre 2016. Une délégation des étudiants et des personnels de l'UFR de psychologie devait être reçue par le conseil d'administration de l'université Toulouse Jean-Jaurès le mardi 4 octobre 2016 à 9 heures. Une nouvelle AG des personnels et des étudiants de l'UFR de psychologie était prévue pour le mercredi 5 octobre à 12h30 pour décider des suites de la mobilisation. ●

Hervé Petit,

UFR de psychologie Toulouse Jean-Jaurès (UT2J), FSU 31

UNIVERSITÉ DE ROUEN NORMANDIE

Les personnels et usagers de l'UFR SHS dégustent !

Une rentrée 2016 calamiteuse ! Alors que l'UFR accumule depuis plusieurs années une augmentation des effectifs étudiants, des emplois d'enseignants-chercheurs gelés, d'autres non pourvus, un turnover annuel des personnels BIATSS préoccupant (même nombre de contractuels que de statutaires !), cette année bat tous les records ! Avec quatre personnels de la scolarité partants, des contractuels non renouvelés et un changement soudain de la direction de la composante, cette dernière n'a pu produire les emplois du temps de rentrée. Au-delà des retards de signature des contrats de travail des étudiants salariés, de la désorganisation de l'attribution des salles, des emplois du temps affichés la veille pour le lendemain, les personnels BIATSS ont particulièrement « payé » la désorganisation : à ce jour, cinq personnels en arrêt maladie. L'UFR paie les RCE : elle implose ! ●

Heidi Charvin, secrétaire nationale

le snesup

**MENSUEL
DU SYNDICAT
NATIONAL DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR**

SNESUP-FSU

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

Directeur de la publication : Hervé Christofol
Coordination des publications : Pascal Maillard

Rédaction exécutive :
Laurence Favier, Claudine Kahane,
Isabelle de Mecquenem, Marc Neveu,
Christophe Pébarthe

Secrétariat de rédaction :
Latifa Rochdi, Catherine Maupu
Tél. : 01 44 79 96 23

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Conception et réalisation : C.A.G., Paris

Impression :
SIPE, 10 ter, rue J.-J. Rousseau, 91350 Grigny

Régie publicitaire :
Com d'habitude publicité,
Clotilde Poitevin. Tél. : 05 55 24 14 03
contact@comdhabitude.fr

Prix au numéro : 0,90 € • Abonnement : 12 €/an
Suppléments à ce numéro : 16 pages FDM

Illustration de couverture : © DR

Une conférence de presse qui a donné le ton de la rentrée universitaire

→ par Hervé Christofol, secrétaire général

La nette augmentation de la présence des médias nationaux à notre conférence de presse a permis au SNESUP-FSU d'infléchir le bilan de la rentrée 2016.

Le mardi 13 septembre 2016, le SNESUP-FSU a organisé sa traditionnelle conférence de presse de rentrée pour évoquer l'actualité syndicale et présenter l'état des conditions de travail et d'études lors de cette rentrée 2016. Neuf rédactions ont répondu à l'invitation : trois agences de presse (AEF, News Tank et AFP), trois quotidiens (*Le Monde*, *Les Échos* et *Le Café pédagogique*) et trois radios (France Inter, France Culture et Europe 1). Par la suite, les journalistes de *L'Humanité*, France 3, France Info, RMC, *20 Minutes* et *Le JDD*, ont contacté la direction du syndicat



pour disposer de notre dossier de presse et réaliser des entretiens. Nos analyses ont été relayées par l'ensemble d'entre

eux. Le dossier de presse est téléchargeable sur notre site : www.snesup.fr ●

DOCTORANTS CONTRACTUELS

Une véritable régression sociale

→ par Philippe Aubry, secteur Situation des personnels

Les conditions d'exercice et de rémunération des doctorants contractuels ont été fortement modifiées par un arrêté (25 mai 2016) et un décret (29 août 2016). Sont concernés tous les contrats doctoraux signés à compter du 1^{er} septembre.

La nouvelle réglementation est marquée par des reculs inadmissibles. La durée possible de l'absence de financement avant signature du contrat passe de six mois à un an. Mais surtout la mission d'enseignement complémentaire est transformée en simples vacances et sa rémunération subit une baisse drastique.

Là où un doctorant était rémunéré 2 036 € bruts pour une mission complémentaire d'enseignement de 64 heures TD maximum, les nouveaux doctorants seront payés au mieux 1 976 €. Pour faire passer cette régression inadmissible, le ministère met en avant l'augmentation de 63 € de la rémunération des doctorants sans mission complémentaire, portée à 1 758 € bruts, et invoque sans rire des raisons d'équité avec les enseignants vacataires ! Les doctorants seront donc eux aussi flexibles et victimes du sous-paiement des heures de vacations dans le supé-



▼
Ces nouvelles mesures contribueront à ce que les jeunes se détournent encore plus des études doctorales.
 ▲

rieur. Afin de parfaire cet alignement vers le bas, le décret autorise même l'employeur à délaisser le cadre de la mission complémentaire et à proposer des enseignements sous le régime de

vacations. Dans ce cas, le doctorant ne bénéficiera ni des droits sociaux attachés à la mission complémentaire en tant qu'élément du contrat (santé, congés, chômage, retraite), ni de la mensualisation du complément de rémunération associé.

Ces mesures contribueront à ce que les jeunes se détournent encore plus des études doctorales. Elles font fi de toute préoccupation de formation professionnelle et réduisent les doctorants à des moyens d'enseignement à bas coût. Si elles ne touchent pour l'instant que les doctorants, la logique d'individualisation des relations salariales, de dévaluation de la mission d'enseignement et de précarisation des personnels qui les sous-tend doit inquiéter tous les collègues. Le SNESUP invite ses sections à se rapprocher des doctorants de leur établissement et à se mobiliser avec eux contre cette dégradation de leurs conditions de rémunération. ●

BUDGET 2017

Que penser des 850 millions d'euros supplémentaires promis par le ministère ? → par Hervé Christofol, secrétaire général

Le gouvernement a voté pour 2017 une augmentation du budget de l'enseignement supérieur de 850 millions d'euros. Un effort certes conséquent, mais encore bien en deçà des 3,5 milliards d'euros attendus.

Nous pouvons constater que malgré les engagements des gouvernements successifs de porter le budget de la recherche publique à 1 % du PIB et celui de l'enseignement supérieur à 2 % du PIB, le premier stagne en deçà de 0,5 %, voire baisse légèrement, et le second, même abondé avec les fonds consommables du PIA, peine à se maintenir au-dessus de 0,75 %... Pour atteindre ces objectifs dans dix ans (soit l'horizon réaffirmé par la stratégie nationale pour l'enseignement supérieur), c'est une croissance de 1,2 milliard d'euros (Md€) par an du budget de la recherche et de 2,3 Md€ par an du budget de l'enseignement supérieur qu'il faudrait assurer ! L'annonce pour le budget 2017 d'une augmentation de 850 millions d'euros (M€) du

budget de la Mires est une nouvelle que nous accueillons favorablement. Elle permettra pour la première fois depuis six ans de financer le dégel du point d'indice et pour la première fois depuis trente ans de financer la revalorisation des carrières dans le cadre du protocole parcours carrière et rémunération (PPCR) signé et négocié par la FSU. Néanmoins, nous sommes loin des 3,5 Md€ d'augmentation attendus. Ce budget ne permettra pas d'abonder les fonds récurrents des laboratoires. Seule l'Agence nationale pour la recherche verra son budget augmenter de 50 M€ afin de faire passer le taux de succès au-dessus de 10 % : quelle ambition que celle de mécontenter 90 % des équipes de recherche composées de chercheurs hautement qualifiés auxquels le ministère

refuse d'octroyer les moyens de travailler ! Les 100 M€ affectés aux établissements qui accueillent les 40 000 étudiants supplémentaires de cette rentrée, même abondés des 60 M€ des « 1 000 autorisations de création d'emplois nouveaux », permettront de consacrer 4 000 € par nouvel étudiant, soit à peine 40 % du coût réel moyen actuel d'un étudiant d'une université généraliste avec un cursus de médecine. Surtout, ces 160 M€ affectés à la hausse du nombre d'étudiants sont à mettre en regard des 200 M€ de hausses de dépenses non financées telles que les factures énergétiques et l'évolution du glissement vieillesse technicité (GVT) qui laisse peu d'espoir quant à la réalisation des recrutements de titulaires. ●

Publicité

EXTENSION

RÉNOVATION

AMÉNAGEMENT



LA GARANTIE DU RÉSULTAT

POUR VOS TRAVAUX, ON S'OCCUPE DE TOUT ET ÇA CHANGE TOUT !



AVANT
APRÈS

PLANS,
ESQUISSES,
PERSPECTIVES,...
jusqu'à

-25%

DE REMISE
sur votre
étude technique

- CONCEPTION
- COORDINATION
- RÉALISATION

• CONCEPTION

• COORDINATION

• RÉALISATION

Pour bénéficier de cette offre, indiquez votre code promo **CAMHAB03**

PROFITEZ-VITE DE VOTRE VISITE CONSEILS GRATUITE !

0 810 715 800

* Prix d'un appel local depuis un poste fixe

* Voir conditions sur www.camifhabitat.fr/infos-offres
 CAMIF Habitat : 4, rue de la République • Département d'Indre-et-Loire, Val-de-Charente • 100000 ans de savoir-faire
 CAMIF Habitat Energie : 27, Promenade Louis Pasteur 37000 Tours • 0253 800 900 • 0253 800 900 • 0253 800 900 • 0253 800 900

MENSUEL D'INFORMATION DU SYNDICAT NATIONAL **le snesup** DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - N° 648 OCTOBRE 2016

Pour les titulaires d'une licence, la poursuite des études en master est un droit

→ par le secteur des Formations supérieures

En cette rentrée universitaire, le SNESUP-FSU réaffirme sa volonté de favoriser l'accès au cycle master au plus grand nombre d'étudiants dans le but de démocratiser l'accès à l'enseignement supérieur et d'élever le niveau de qualification de nos concitoyens.

Dans la poursuite des travaux effectués par le comité de suivi du cursus master (CSM), le SNESUP-FSU revendique que tout étudiant ayant validé sa licence puisse poursuivre, de droit, ses études dans une mention de master compatible avec celle de sa licence. Par cette revendication, le SNESUP-FSU s'oppose fermement à la proposition de loi déposée par le sénateur Jean-Léonce Dupont le 9 septembre. La croissance des effectifs étudiants en L1 a été continue au cours des sept dernières années universitaires. Cela correspond à près de 40 000 étudiants supplémentaires pour 2015-2016. La poursuite de la croissance, sur le même rythme, des effectifs étudiants est confirmée pour la rentrée 2017. D'après les prévisions tendanciennes du Cereq, il y aura 666 000 étudiants en 2024 en master, ce qui représente une hausse de 15,2 % par rapport aux effectifs de 2014. Pour atteindre l'objectif de l'élévation du niveau de qualification repris par le rapport de la Stranes⁽¹⁾, il faut permettre à plus d'étudiants d'accéder au master dans des conditions dignes d'un service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Notre société a besoin de plus de diplômés de niveau master et doctorat et chacun doit avoir la possibilité de poursuivre des études au plus haut niveau. Le SNESUP-FSU s'oppose à toute forme de sélection entre le cycle licence et le cycle master, qui conduirait à exclure les étudiants sans leur proposer une orientation adaptée à leur parcours. Il exige du gouvernement les moyens humains et matériels nécessaires pour faire face au sous-encadrement afin d'accueillir convenablement les étudiants et de garantir la cohérence pédagogique de la formation des masters, tout au long de leurs quatre semestres, par le rôle struc-

turant de la formation à et par la recherche, en M1 comme en M2, et pour maintenir sur l'ensemble du territoire une offre de masters permettant à chaque diplômé de licence de jouir de son droit à la poursuite des études dans une spécialité compatible avec sa mention de licence, sans mobilité contrainte.

Cette offre de formation nécessite un cadrage national de la répartition des moyens financiers et humains, basé sur des règles et des critères transparents devant favoriser une offre de masters équilibrée.

Les établissements, passés à l'autonomie sans avoir été pleinement dotés des moyens de faire face à leurs missions, ne peuvent plus assurer leur mission de service public de façon pérenne. La demande d'une programmation pluriannuelle de moyens humains et financiers à la hauteur des enjeux implique des mesures immédiates favorisant l'accueil des nouveaux étudiants de cette rentrée 2016 dans de bonnes conditions.

VERS UN COMITÉ DE SUIVI UNIQUE

Le SNESUP-FSU demandait depuis longtemps la création d'un comité de suivi du doctorat au même titre que pour la licence et le master. Il se réjouit donc de la création d'un tel comité.

Le comité de suivi de la licence et de la licence professionnelle (CSL) et le CSM étudient des questions liées aux formations conduisant à la délivrance des grades et des diplômes de licence et de master : évolution et qualité de ces formations, réussite des étudiants, innovations pédagogiques. Ils émanent, dans leur constitution et dans la répar-

tition de leurs membres, du Cneser. Pour mettre fin à une situation de transition qui perdurait, pour traiter des questions relatives au doctorat, pour limiter le nombre de commissions selon la volonté affichée du secrétariat général

du gouvernement (SGG) et parce qu'ils abordent des missions communes qui leur sont assignées par le Cadre national des formations (CNF), la Dgesip a proposé un projet de décret créant un unique comité de suivi des cycles licence, master et doctorat, en remplacement des actuels CSL et CSM.

Après sa consultation début juillet, puis l'envoi de ses amendements, le SNESUP-FSU se félicite des modifications apportées au projet de texte initial : l'ensemble des propositions faites par le SNESUP-FSU ont été reprises. Le SNESUP-FSU a obtenu que les membres de ce comité soient proposés par les organisations représentées au Cneser parmi leurs adhérents, donc pas nécessairement parmi les élus au Cneser, ce qui devrait faciliter la venue de nouvelles et nouveaux collègues.

Si l'on passait de deux comités à un seul, le nouveau serait constitué de trois commissions (L, M et D) avec à peu près le même fonctionnement qu'auparavant. Mais le SGG pourra s'enorgueillir d'avoir réduit le nombre de comités et le SNESUP-FSU restera vigilant quant au fonctionnement démocratique et représentatif de ce comité. ●

Le SNESUP-FSU s'oppose à toute forme de sélection entre le cycle licence et le cycle master comme au sein du cycle master.

(1) « 60 % d'une classe d'âge diplômée de l'enseignement supérieur, 50 % de diplômés au niveau licence, 25 % au niveau master, 20 000 docteurs par an... »



Rentrée sous tension

Un trou budgétaire de 15 millions d'euros (M€) creusé depuis 2009 par la dérive du GVT, malgré une austérité pratiquée année après année. La perte de l'IDEX qui affecte d'abord la recherche. La forte augmentation des effectifs étudiants (+18 % de néo-bacheliers en sciences). Déjà, nous avons accueilli l'an dernier 10 % d'étudiants de plus qu'en 2013. Cette hausse aurait dû conduire à une augmentation du budget de 40 M€ Le quotidien : manque de salles et problème d'emplois du temps. L'équipe présidentielle, sous injonction du rectorat, propose un retour à l'équilibre budgétaire par un « Pacte pour le développement de l'université », qui consiste à supprimer 200 emplois statutaires en deux ans ! L'OMC vient de condamner Airbus pour aides financières illégales. Il serait pourtant si simple de financer universités et recherche. ●

*Daniel Sidobre,
membre de la CA du SNESUP*

« L'université intégrée » en débat

Le président de l'université de Lyon a présenté le 6 septembre dernier, lors d'une AG de tous les personnels, le projet relatif à l'évolution du site de Lyon-Saint-Étienne et la restructuration nécessaire des établissements (Lyon-I, Lyon-II, Lyon-III et Jean-Monnet Saint-Étienne) pour satisfaire aux exigences du jury international de l'IDEX. Cette présentation, loin de faire l'unanimité, a permis à la présidente de Lyon-II et au président de Lyon de faire état de leurs inquiétudes légitimes face au processus d'intégration. Ils ont ainsi affirmé tour à tour qu'ils ne partageaient pas le projet présenté et que leurs conseils d'administration respectifs ne le voteraient pas en l'état. Bonne nouvelle pour le fonctionnement démocratique ! Un vrai projet collectif et partagé doit en effet être pensé. Le SNESUP note avec satisfaction qu'un débat peut se profiler et que les vraies questions sont enfin posées : enjeux, objectifs, organisation, droits d'inscription, accompagnement des personnels, agenda... ●

*Anne Roger,
secrétaire de section*



À l'université de Dijon, la mobilisation grossit !

Le 29 septembre, jour de la tenue du CA, l'intersyndicale FSU-CGT-UNEF a regroupé près de 1 000 étudiants et personnels en AG (après une AG d'environ 500 personnes le 20 septembre).



La mobilisation s'étend donc, au fur et à mesure que l'ampleur des coupes budgétaires qui affectent les formations se fait jour. Le CA n'a pu se tenir, car envahi par les manifestants, et la présidence a été fermement invitée à une AG dans un amphithéâtre avec les manifestants. Ce fut l'occasion de mesurer l'entêtement idéologique se parant de rationalité économique de la « gouvernance » de l'université, consistant à imposer toujours plus de mesures austéritaires « raisonnables ».

Sous la pression de la mobilisation, la présidence proposera un budget en déficit de 2,5 millions d'euros (M€). Nous réclamons un budget qui parte des besoins réels en formation, soit un budget déficitaire d'au moins 3,5 M€.

Pour sanctuariser les formations (ZÉRO réduction !), nous allons encore amplifier le mouvement, notamment en vue du prochain CA ! ●

*Marc Neveu,
membre de la CA du SNESUP*





Les métamorphoses du travail

→ Dossier coordonné par C. Laval, P. Enclos, I. de Mecquenem

En pleine période de rentrée sociale et universitaire, avec la poursuite du rejet de la loi travail et des mouvements de grève qui se déclenchent dans plusieurs universités, le thème des « métamorphoses du travail » s'est imposé comme essentiel dans la perspective de nos luttes syndicales à venir et de la discussion politique qui n'est actuellement vécue que sur le mode de la colère et du désarroi. En effet, comme le montrent nos contributeurs, un slogan implicite inspire l'idéologie gestionnaire qui s'est diffusée dans les entreprises, les administrations et le secteur public en général : « Le changement, c'est tout le temps ! » Si les nouveaux modes de management produisent « *un véritable processus de précarisation subjective des salariés* » comme l'écrit l'un des spécialistes que nous avons sollicités, ce dossier souligne aussi, à rebours des idées reçues, que les agents des services publics sont les plus touchés par la « grande mutation » qui conduit à une destruction généralisée du sens du travail et des valeurs de professionnalité.

Modernisation managériale : une surhumanisation qui cache une déprofessionnalisation

→ par Danièle Linhart, sociologue, directrice de recherche émérite au CNRS, membre du laboratoire GTM-Cresppa (UMR-CNRS Paris-X et Paris-VIII)

Auteure de nombreux ouvrages sur l'évolution du monde du travail et de l'entreprise, Danièle Linhart aborde plus spécifiquement, dans *La Comédie humaine du travail - De la déshumanisation taylorienne à la surhumanisation managériale* (Érès, 2015), le nouveau management dit « humaniste », qui porte atteinte à la professionnalité des travailleurs, les rendant vulnérables.

Le management moderne se veut audacieux et novateur. Il se veut en phase avec la nouvelle donne économique qui se caractérise par une accélération des temporalités, une forte dette publique, une concurrence accrue. Il a l'ambition de transformer ces contraintes en autant de défis capables de métamorphoser le travail en une activité où chacun trouvera le moyen d'exprimer sa personnalité et de prouver ses qualités. Il entreprend ainsi une humanisation du travail qui s'affiche en rupture totale avec la conception taylorienne.

Les employeurs en appellent désormais à l'autonomie, au sens des responsabilités, à l'esprit d'initiative des salariés comme à leur désir de reconnaissance, à leur besoin de se mettre en compétition, d'être le meilleur. Ils en appellent à leurs émotions, leurs affects, leurs aspirations, leur ego. Autant de « qualités » profondément humaines qui impliquent une individualisation, une personnalisation de la relation de chacun à son travail introduites dès les années 1970 en contrecoup de la contestation de Mai 68. Les enquêtes de terrain renvoient à une réalité plus complexe. Certes, les salariés disposent de certaines marges de manœuvre et sont responsabilisés, mais le plus souvent dans le cadre étroit de nouvelles règles du jeu où chacun doit se transformer en petit bureau des temps et des méthodes pour s'administrer à lui-même la logique taylorienne d'économie des temps et des coûts en permanence ; où chaque salarié doit mobiliser son intelligence, son intuition, son inventivité, son sens de l'adaptation et sa réactivité pour rendre intelligents, selon les critères de rentabilité imposés par la direction, les méthodologies, *process*, procédures, protocoles et bonnes pratiques élaborés par des experts dans des cabinets de consultants à distance des métiers concernés. La philosophie taylorienne est toujours présente mais se décline



Danièle Linhart

différemment et a été rebaptisée *lean production* et *lean management*.

La question demeure des moyens par lesquels les directions cherchent à imposer une telle réalité. Comment faire pour que les salariés acceptent de se manager eux-mêmes selon les seuls prescriptions et critères émanant de la direction ? Il faut tout d'abord s'efforcer de convaincre, séduire, arracher l'adhésion. Plusieurs phases se sont succédé ; il y eut, dans les années 1980, une phase participative où les salariés réunis dans divers groupes *ad hoc* (cercles de qualité, groupes d'échanges et de progrès, etc.) étaient sensibilisés aux messages de leur direction visant à pacifier les relations et à créer du consensus ; puis une phase d'offensive éthique où les directions ont voulu édicter des chartes éthiques, des règles de vie et des codes déontologiques censés définir le salarié vertueux (c'est-à-dire mobile, flexible, disponible, loyal et prêt à prendre des risques), et enfin celle, plus récente (qu'on peut qualifier de transaction narcissique), qui prend l'allure d'un *deal* particulier : relever les défis exigeants proposés par les directions (intensification du travail, objectifs de plus en plus ambitieux) serait un moyen pour le salarié de découvrir ses potentialités, de grandir, de se dépasser et d'atteindre une sorte d'idéal du moi.

Ces phases constituent autant d'étapes d'une stratégie de métamorphose identitaire des salariés, jugée indispensable par le management moderne, qui s'appuie sur le processus d'individualisation et de personnalisation de la relation au travail qu'il a très tôt mis en œuvre.

Mais il ne peut se contenter de convaincre, il lui faut aussi contraindre ; contraindre les

salariés à adopter la philosophie de leur entreprise et à adapter leurs comportements en fonction des seuls critères voulus. Il lui faut donc créer les conditions objectives qui accablent les salariés. Dans le secteur privé comme dans le public, l'option retenue est celle du changement permanent, qui brouille tous les repères, disqualifie les savoirs et surtout l'expérience, attaque la professionnalité. Il procède par restructurations incessantes de départements et de services, recompositions en rafales de métiers, changements renouvelés de logiciels, mobilités systématiques imposées. Présentées comme des preuves de la capacité d'adaptation et d'anticipation des directions dans un monde qui change tout le temps, ces pratiques ont aussi pour objectif de dissuader les salariés de chercher à imposer les règles de leur métier, leur expérience et leurs valeurs dans la réalisation de leur travail. Les salariés et agents sont ainsi renvoyés au statut d'apprentis qui ne peuvent se prévaloir de quoi que ce soit et sont tenus de se conformer à ce que l'on attend d'eux. Ils ne peuvent plus avoir confiance en eux-mêmes, ce qui est une source d'angoisse et de souffrance mais qui est supposé les inciter à se raccrocher aux protocoles, méthodologies, bonnes pratiques prescrites et à se démener pour les rendre efficaces.

Sous couvert d'humanisation et de modernisation, il y a, à l'œuvre, un véritable processus de précarisation subjective de salariés pourtant stables dans leur emploi mais qui sont attaqués dans leur professionnalité.

Ces stratégies sont plus agressives encore dans le secteur public. Car la métamorphose identitaire des professionnels y est plus impérialiste et plus complexe. L'enjeu est de faire endosser aux agents des réorientations de leurs missions dans le cadre d'un service public redéfini. Or les enquêtes montrent bien l'importance, pour ces agents, de leur attachement à certains principes fondamentaux du service public liés à une vision citoyenne qu'on leur présente désormais comme archaïque. ●

Sous couvert d'humanisation et de modernisation, il y a, à l'œuvre, un véritable processus de précarisation subjective de salariés.

Les dispositions de la loi travail relatives à la fonction publique

→ par Philippe Enclos,
secrétaire national

À l'issue de cinq mois de débats et de multiples remaniements, la loi travail a été promulguée et publiée au *Journal officiel* du 9 août dernier, et cela en dépit de la vive opposition des syndicats.

Malgré une gigantesque mobilisation, la loi travail a été publiée le 9 août^(*), et les chances d'en obtenir l'abrogation sont des plus faibles. La bataille juridique annoncée par CGT et FO (non-conformité à diverses conventions de l'OIT) n'aboutira cependant pas avant longtemps.

Cette loi contient trois séries de dispositions relatives à la fonction publique.

1. L'article 44 autorise le gouvernement à créer, par voie d'ordonnances dans un délai de neuf mois, « pour chaque agent public un compte personnel d'activité ayant pour objet d'informer son titulaire de ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits », de définir les conditions d'utilisation et la portabilité des droits attachés en cas de changement d'employeur ou de statut.

Un tel projet avait été annoncé par le gouvernement lors de la conférence sociale d'octobre 2015. La FSU avait demandé « que soient intégrés au CPA tous les comptes utilisés à différentes périodes de la vie ; qu'une réflexion soit menée sur l'introduction de nouveaux droits ; que les différents congés y

soient intégrés ; que soient pris en compte les temps de formation, ce sujet devant donner lieu à un chantier spécifique dans la fonction publique, sur la base d'un bilan du DIF et avec la volonté d'améliorer la formation des agents. Il s'agit également de mettre en place des formations qualifiantes et de développer des plans de formation largement accessibles pour tous les métiers de la fonction publique ». La FSU n'accepte pas le recours à des ordonnances, qui écartent le débat parlementaire, pour la détermination des droits des agents publics.

2. L'article 73 instaure le développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, ce qui inclut, notamment, les EPCSCP. À cet effet, tout un chapitre est inséré... au Code du travail (non pour engager la privatisation du statut de fonctionnaire, mais parce que les apprentis restent des salariés de droit privé lorsqu'ils sont employés dans le secteur public). Les éta-

blissements publics administratifs pouvaient déjà en recruter depuis une loi de 1992, mais cela n'avait guère eu de succès (moins d'un millier dans la FPE). Pour mémoire, le gouvernement ambitionnait le recrutement de 10 000 apprentis en 2016. Les nouvelles

dispositions consolident, précisent et étendent notamment la législation antérieure (on attend le décret d'application).

Il faut donc se préparer à batailler, dans nos établissements, contre les projets qui ne manqueront pas de se développer pour le recrutement d'apprentis, ce qui ne ferait qu'aggraver la précarité endémique.

Rappelons que la FSU est, historiquement, opposée résolument à l'apprentis-

sage dans la fonction publique. L'apprentissage ne doit pas remettre en cause l'enseignement professionnel, ni dégrader les conditions de scolarisation des jeunes qui y sont en formation et de travail des personnels. Ce n'est une solution ni au chômage, ni aux difficultés scolaires. Chaque jeune doit bénéficier d'une solide formation initiale favorisant l'accès ultérieur à des formations continues et à des mobilités professionnelles choisies.

3. L'article 84 crée au Code de l'éducation un nouvel article L. 953-3-1 qui consolide et facilite l'emploi d'agents contractuels (catégories B et C) dans les établissements publics d'enseignement supérieur « pour occuper des fonctions techniques ou administratives dans le cadre de la mission de formation continue prévue aux articles L. 123-3 et L. 123-4 », lesquels fixent les missions de notre service public. Un commentaire est-il nécessaire ? Dans mon université, 37 % des agents sont contractuels... ●

▼
La FSU n'accepte pas le recours à des ordonnances, qui écartent le débat parlementaire, pour la détermination des droits des agents publics.
▲



(*) www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&fastPos=1&fastReqId=1200156624&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte

Le néolibéralisme comme logique normative

→ par Christian Laval, professeur de sociologie à l'université Paris Ouest Nanterre-La Défense, Institut de recherches de la FSU

Comme l'ensemble de la société et des institutions, l'enseignement supérieur et la recherche sont soumis à une logique normative portée par les gouvernements et relayée par les grandes organisations financières et économiques mondiales, reposant sur des concepts, des dispositifs, des logiques (concurrence, *benchmarking*, audits...) directement importés du secteur privé.

Le néolibéralisme n'est pas seulement une politique économique ou une doctrine, c'est un système de normes qui repose sur deux principes : la concurrence comme mode de relation et l'entreprise comme forme de l'activité. Le néolibéralisme, après une période d'élaboration théorique qui a duré plusieurs décennies et une série de tâtonnements et d'expérimentations politiques, est devenu, au tournant des années 1980 et 1990, une logique normative universelle portée par les gouvernements des pays capitalistes les plus puissants, relayée par les grandes organisations financières et économiques mondiales, intériorisée et diffusée par les médias et les économistes universitaires ou non. Cette logique normative a ceci d'original historiquement qu'elle étend à l'ensemble de la société et des institutions ce qu'on peut appeler la « raison du capital ». Ce n'est pas que tout devienne directement objet et enjeu d'accumulation, c'est que tout finit par être arraisonné à la dynamique d'accumulation. L'ensemble du secteur public a été affecté par des réformes inspirées de la « nouvelle gestion publique » inventée au Royaume-Uni dans les années 1980. Les politiques néolibérales se sont attaquées de l'intérieur au secteur public en le soumettant à des concepts, des dispositifs, des logiques directement importés du secteur privé, regardé en tout comme supérieur au secteur public : audits, normes qualité, *benchmarking*, évaluation client, dépendance au marché, etc.

L'ESR transformé par le néolibéralisme

L'enseignement supérieur et la recherche (ESR) se transforment dans le monde entier par l'imposition progressive d'une forme entrepreneuriale et d'une organisation managériale. Ce que les Américains nomment de façon si parlante la *corporatization* de l'université s'opère dans chaque pays à des rythmes et au moyen de leviers différents. L'Europe cherche à unifier ces transformations depuis la fin des années 1990 par le



© Huesca

Christian Laval

processus de Bologne et la création d'un « espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ». Comme nous l'avons montré dans *La Grande Mutation*⁽¹⁾, cette politique a trois volets : unification du marché des diplômes, managérialisation des organisations, diversification des financements par recours au secteur privé et à l'augmentation des frais d'inscription. La justification doctrinale de cette transformation est fournie par le discours de « l'économie de la connaissance » et la conceptualisation du « capital humain ». Ce discours à portée normative modifie la signification même de la connaissance, réduite à un ensemble de compétences opérationnelles et regardée comme « facteur de production ». La prédominance de la logique économique se traduit également par la valorisation exclusive de l'innovation rentable dans les finalités de la recherche.

Des effets déjà sensibles

On a trop longtemps cru que ces grands axes n'auraient pas d'incidences majeures dans le fonctionnement des institutions d'enseignement et de recherche et dans le travail concret des enseignants-chercheurs. Il est vrai que la « stratégie incrémentale » suivie, théorisée comme telle, était bien faite pour

qu'on ne sente pas d'un coup venir la mutation des manières de faire et d'être. Nous n'avons pas affaire à un changement soudain, mais à des sommes de petites injonctions inscrites dans les dispositifs du fonctionnement ordinaire de l'institution et du métier, et qui sont progressivement intériorisées, relayées et donc amplifiées lorsque chacun cherche à s'adapter à la situation qui lui est faite. Ce n'est pas en adhérant à leurs justifications idéologiques que les normes néolibérales progressent dans l'ESR, c'est parce qu'elles relèvent d'une technologie organisationnelle qui conduit les individus à développer une conduite adaptative qui les renforce. En suivant sur ce point les analyses de Foucault, on peut dire que le néolibéralisme est un mode de gouvernement des conduites qui opère par les variations calculées du cadre de l'action.

D'où le caractère discret ou insidieux de ces normes qui agissent par augmentation progressive de la pression sur l'individu, sans qu'il puisse tout de suite identifier la source de cet accroissement.

Comment s'exercent donc les normes dans l'ESR ? D'abord par la compétition qui se généralise, non sans lien avec le *downsizing* des effectifs et des financements.

Plus les places sont chères, plus l'argent se fait rare dans nombre de laboratoires et plus les normes acquièrent de force. Le concours pour obtenir la ressource vitale devient récurrent, omniprésent. Le temps est mangé par l'appel d'offres, le partenariat ou la course à la subvention. Le classement pour la carrière peut devenir obsession permanente. Les enseignants-chercheurs ne cessent-ils pas de faire des rapports les uns sur les autres ? L'allongement du CV en nombre de publications, en volume d'enseignements et d'expériences

▼
Un système de normes qui repose sur deux principes : la concurrence comme mode de relation et l'entreprise comme forme de l'activité.
▲

administratives devient un impératif de tous les instants pour les candidats aux postes ou aux promotions. L'attraction des primes dites « d'excellence », comme le mirage des initiatives et des laboratoires dits « d'excellence », incitent à courir sans répit derrière des carottes dorées. La lutte de tous contre tous finit par miner le sens même d'une expression comme celle de « communauté scientifique ».

Un métier qui change

Le métier en est peu à peu changé. La « quantophrénie » l'emporte sur le contenu de l'activité, la multiplication des tâches détourne du fil de la recherche, le manque de temps érode la pensée et épuise le désir. Le discours et les concepts de la gestion privée obscurcissent le sens du métier. Les équipes de direction s'apparient avec des communicants, des designers et des *fundraisers*. Le « management de la qualité et de la performance » introduit partout ses standards et ses évaluations, et surtout son lexique. Les enseignants anglais, confrontés à ce phénomène, parlaient de bilinguisme imposé : une langue pour parler avec les pairs, une autre pour parler avec la technostucture.

Comment cette logique progresse-t-elle en dépit de la souffrance de plus en plus manifeste qu'elle engendre parmi les enseignants-chercheurs ? On est habitué à croire que « l'ennemi c'est l'autre », oubliant par là que chacun est traversé par des tensions et des contradictions qui tiennent aux situations dans lesquelles il est placé. C'est bien souvent de leur plein gré ou, faut-il dire, « à l'insu de leur plein gré », que les enseignants-chercheurs font fonctionner la machine néolibérale. Qui n'a vu d'anciens collègues élus à la présidence se métamorphoser en managers égocentrés ? Qui n'a pu observer les meilleurs esprits critiques, lorsqu'ils

▼
Le néolibéralisme est un mode de gouvernement des conduites qui opère par les variations calculées du cadre de l'action.
 ▲

sont « en responsabilité », se mettre à parler la langue de bois du management (gouvernance, pilotage, compétitivité, etc.) ?

Les normes néolibérales nous traversent parce que nous sommes mis dans des situations politiquement construites qui incitent à penser, juger, parler, agir d'une certaine manière. Il suffit de voir fonctionner une instance comme un comité de sélection pour se rendre compte de la manière dont ses membres intériorisent bien souvent la logique ultracompetitive actuelle et font leurs les attentes démesurées en



matière de CV des postulants. En réalité, c'est toute la « collégialité », censée garantir l'indépendance professionnelle, qui finit par être pervertie parce qu'elle entre de plus en plus en connivence avec les politiques de mise en concurrence des enseignants-chercheurs, des laboratoires et des universités. Cela mérite aujourd'hui une réflexion de fond de toute la profession pour redéfinir une vraie stratégie de résistance efficace. ●

(*) Isabelle Bruno, Pierre Clément, Christian Laval, *La Grande Mutation – Néolibéralisme et éducation en Europe*, Syllepse, 2010.



Se réappropriier le travail, une urgence

→ par Gérard Grosse, chantier « Travail et syndicalisme », Institut de recherches de la FSU

À travers son travail d'analyse et de réflexion sur l'évolution des métiers au sein du service public, l'Institut de recherches de la FSU fait ressortir des possibilités d'action syndicale en réponse à la déstabilisation du service public et à ses conséquences sur le travail des agents.

La réforme de l'État et la mise en œuvre du « nouveau management public » déstabilisent le service public et impactent violemment le travail des agents. Leurs manifestations sont bien documentées⁽¹⁾. Avec des syndicalistes de la FSU (stages, audits, entretiens, recherches-actions), nous avons pu, dans le cadre du chantier « Travail et syndicalisme » de l'Institut de recherches⁽²⁾, les analyser et réfléchir aux formes et contenus des alternatives syndicales.

Les réformes s'opèrent à marche forcée, misant sur une « stratégie du choc », sans, voire contre l'avis des professionnels. Plus qu'un moyen, la mise à l'écart de ces derniers semble être un objectif même des réformes. Les métiers sont déstabilisés et les frontières professionnelles deviennent floues, l'incertitude sur les postes et les missions devient la règle. Un agent du ministère du Travail déclare « *ne pas partir longtemps en vacances de peur de voir sa mission supprimée au retour* ».

Les missions supprimées sont souvent celles qui sont les plus emblématiques du service public. Par exemple, à la Protection judiciaire de la jeunesse, s'opère un recentrage sur le répressif au détriment de la protection et de l'éducatif.

Les nouveaux critères de gestion induisent une forte polarisation sur des indicateurs quantitatifs, réducteurs et souvent arbitraires – par exemple le nombre de chômeurs à recevoir dans la journée ou la durée maximale des entretiens à Pôle Emploi.

L'individualisation des postes, des parcours, des évaluations, de la rémunération, développe une concurrence généralisée entre services et agents. Loin d'être un facteur d'efficacité, elle est une source de désarroi et de stress.

Ceux qui organisent et « pilotent » le système et prescrivent le travail ne veulent voir dans la souffrance et encore plus dans les résistances des salariés que le signe du refus du changement.

Face à ce « rouleau compresseur » des réformes, les syndicats ont souvent été pris

Les métiers sont déstabilisés et les frontières professionnelles deviennent floues, l'incertitude sur les postes et les missions devient la règle.

de court, peinant à dégager des revendications unifiantes : devant l'éclatement des statuts, ils doivent gérer des situations et des attitudes différentes, entre stables et précaires, entre générations, entre ceux qui se plaignent, ceux qui refusent, ceux qui baisent... Comment alors faire du « commun » ?

Comment définir des stratégies quand le personnel est déstabilisé, en plein désarroi et que le syndicalisme « routinier » semble ne plus marcher ?

Des réponses syndicales se sont développées, néanmoins, dans deux directions complémentaires.

D'une part, en s'appuyant sur les instruments du « dialogue social », et au premier chef les CHSCT, où il est possible de contester les effets constatés ou prévisibles des réformes sur le travail et la santé des travailleurs. Là, s'élaborent de nouvelles formes de militantisme : le syndicaliste ne lâche rien pour que le travail ne soit pas un instrument de torture, mais il doit convaincre sur la base d'observations réelles, non de généralités. Et cela suppose de pratiquer un syndicalisme de proximité : observations, recueil de données, écoute de la parole des salariés.

D'autre part, en s'appuyant sur les travailleurs eux-mêmes, dont les résistances, déclarées ou souterraines, manifestent la volonté de conserver une autonomie dans leur travail, la capacité d'ordonner ce travail selon des

valeurs partagées (le service public, l'égalité...) et de garder la main sur le métier, de s'opposer ainsi à la volonté illusoire de soumettre le travail réel au prescrit. Défendre l'autonomie dans le travail, ce n'est pas défendre l'état passé des choses, s'arc-bouter sur des routines – même si les routines sont structurantes –, c'est défendre un principe essentiel : les meilleurs spécialistes du travail sont les travailleurs eux-mêmes.

Ainsi, des syndicats se sont appuyés sur des « pôles de résistance » ; ont travaillé en réseau avec des associations intervenant dans le même champ ; se sont saisis des questionnaires et rapports sur les risques psychosociaux qui fleurissent dans les différents services pour faire reconnaître la réalité du travail ; ont impulsé des recherches-actions sur les effets des réformes ; et instauré des discussions préparatoires aux réunions de CHSCT afin de se saisir des questions de santé au travail, etc. Déstabilisation du travail, déstabilisation des syndicats, mais aussi opportunité d'un renouveau des pratiques militantes : faire confiance aux agents, s'informer (auprès d'eux) avant d'informer, mieux prendre en compte l'aspiration des travailleurs à être reconnus dans leur travail, rechercher des espaces et du temps permettant aux agents de réfléchir à leur travail... et aux militants syndicaux de réfléchir à leur « travail syndical ». ●

(1) Voir notamment *Manager ou servir. Les services publics aux prises avec le nouveau management public*, Évelyne Bechtold-Rognon et Thomas Lamarche (coord.), Syllepse, 2011.

(2) institut.fsu.fr/-Travail-et-syndicalisme.html



Les réformes sont imposées à marche forcée...

Les mutations du travail des agents des finances publiques

→ par Vincent Drezet, ancien secrétaire général de Solidaires finances publiques

Prenant le contrepied de la logique de moyens qui prévalait jusqu'à la fin des années 1990, le « management public » actuel est tourné vers une logique de résultat, d'objectif et de performance et vers une approche budgétaire soucieuse d'économies, dans un contexte global peu favorable.

Au sein de la Direction générale des finances publiques (DGFIP), le travail ne ressemble aujourd'hui en rien à celui que les personnels ont connu voici une vingtaine d'années. Le constat peut sembler banal au regard des nombreuses mutations que le monde du travail a connues, mais à l'analyse des profonds changements intervenus récemment, il s'impose avec force au sein de la DGFIP et ce d'autant plus que le contexte global est très dégradé.

Le « management public »

Inspiré des méthodes managériales du secteur marchand, le « management public » s'inscrit dans une vision globale de ce que devrait être, pour ses promoteurs, l'action publique. Il constitue sans aucun doute, avec la montée en puissance des technologies du numérique, un élément fondamental pour le travail des agents. Visant à organiser la conception, le pilotage et la mise en œuvre des politiques publiques, il est tourné vers une logique de résultat, d'objectif et de performance et vers une approche budgétaire soucieuse d'éco-

nomies, prenant ainsi le contrepied de la logique de moyens qui prévalait jusqu'à la fin des années 1990. Sa traduction la plus visible est la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) adoptée en 2001, qui promeut la culture de l'objectif et du « moindre coût ».

Concrètement, pour les agents, il prend diverses formes : objectifs collectifs et individuels, évaluation individuelle, nouvelle approche de la qualité, évolution de la gestion des ressources humaines, gestion par indicateurs et statistiques, culture de contractualisation, rapidité d'exécution, etc.

La révolution numérique

Si le numérique est promu auprès des usagers et représente même désormais de plus en plus une obligation (téléTVA, paiement des impôts et déclaration des revenus en ligne, etc.), il constitue un pilier du « changement » dans le travail. Les agents, historiquement demandeurs d'une modernisation de leur travail (le conflit de 1989 au ministère des Finances portait notamment sur l'accès

aux nouvelles technologies), ont connu une évolution sans précédent de leur travail avec un grand nombre d'applications informatiques très structurantes et formatées : le travail est organisé autour du strict respect des *process*, de la saisie des données et du raccourcissement des délais.

Un climat extérieur prégnant

La politique budgétaire a un impact direct sur le travail : alors que celui-ci est marqué par une hausse constante de la charge et de la complexité du travail (liée aux évolutions législatives par exemple), le budget alloué à la DGFIP ne cesse de diminuer. Outre que la reconnaissance des agents (dans leur rémunération et leur avancement de carrière) est freinée voire bloquée, les moyens matériels manquent pour exercer les missions et les emplois diminuent (35 000 emplois supprimés depuis 2002), ce qui se traduit par une hausse de la charge de travail des emplois restants.

La relation à l'usager évolue, le travail des agents dépendant directement de la situation économique et sociale. Or, la complexité croissante de la législation, son instabilité chronique, les effets de la crise, la hausse de certains impôts et l'affaiblissement du consentement à l'impôt sont autant de facteurs qui pèsent sur le travail des nombreux agents en relation avec le public.

Une perte de sens global

Pression statistique, affaiblissement des marges de manœuvre, rythme et intensification en hausse, hausse des tensions, place centrale du numérique, individualisation croissante, augmentation des situations de mal-être et de souffrance au travail, les agents des finances publiques connaissent les mêmes évolutions que les salariés. Si le statut de fonctionnaire leur permet d'éviter le stress d'une possible mise au chômage, ils subissent la crainte d'une mobilité forcée, un manque de visibilité sur leurs missions et l'évolution de leurs droits sociaux. Tout cela constituant autant de facteurs qui nourrissent la perte de sens au travail... ●

▼
La traduction la plus visible du « management public » est la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) adoptée en 2001, qui promeut la culture de l'objectif et du « moindre coût ».



DGRH DU MINISTÈRE

Rencontre en demi-teinte

→ par le secteur Situation des personnels et le collectif FDE

Une délégation du SNESUP a été reçue le 20 septembre par la Direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère. Les points abordés n'ont pas toujours reçu de réponse claire.

Cette rencontre a été l'occasion d'aborder en particulier les sujets ci-dessous.

DROIT DE GRÈVE

Certains établissements osent répondre à des grévistes que le retrait sur salaire consécutif à une journée de grève ne modifie pas pour autant le service exigible. La DGRH admet l'existence d'un problème. Nous demandons qu'elle rédige des instructions claires pour faire respecter ce droit fondamental.

AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Les représentants du personnel convoqués à une instance de concertation ont toutes les peines à faire valoir leur autorisation d'absence lorsqu'ils ont un enseignement au même moment. Nous demandons des instructions pour faire appliquer le droit simplement, par exemple une inclusion de ces autorisations dans le tableau d'équivalence des tâches ou une généralisation de l'arrêté CHSCT du 13 mai 2016, qui permet la conversion en heures d'enseignement des autorisations d'absence des membres de CHSCT.

AFFECTATIONS PRAG-PRCE

Nous observons que l'avancement du calendrier a conduit à un appauvrissement de la première campagne d'affectation en raison de la difficulté pour les établissements à se prononcer dès la rentrée sur les demandes. La DGRH pense qu'il sera possible de reculer un peu cette campagne. Nous rappelons notre opposition au maintien de l'autorisation du recteur de l'académie d'origine de l'enseignant pour les nominations sur un poste de la seconde campagne, dont les résultats sont maintenant connus avant les mutations du secondaire au sein des rectorats. Un refus pénalise l'enseignant et vide de son sens le travail consacré à la procédure dans l'établissement. La situation est insatisfaisante malgré les déblocages individuels faisant suite aux interventions du SNESUP. Un nombre non négligeable

de postes fait l'objet d'une durée d'ouverture des candidatures anormalement courte (moins de quinze jours pour une trentaine de postes), défavorable à l'égalité des chances des candidats. Nous demandons que la note de service instaure un délai minimal.

Nous signalons de plus l'anomalie que constitue une dizaine de publications de postes en langue anglaise.

CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ÉSPÉ

La DGRH n'a guère apporté de réponses aux problèmes que nous avons soulevés :

- rupture de la continuité pédagogique M1-M2 qu'entraînent les affectations des lauréats au concours du second degré – académies différentes pour le stage et la formation, affectations dans une académie sans master dans la spécialité, etc. Cette logique d'affectation est contradictoire avec la logique de la formation (voir aussi affectations en Segpa, sur trois établissements...), elle ne cessera pas de poser problème, notamment pour les masters à petits flux. Elle alourdit aussi considérablement le suivi de stage pour les formateurs quand ils sont amenés à se déplacer entre académies ;

- difficulté des collègues à assurer correctement l'ensemble des missions de formation, par manque de moyens. Les stratégies d'économies mises en œuvre dégradent la formation et les conditions de travail : suppression de certains cours,

cond degré titulaires d'une thèse et qualifiés. La mise en place d'équipes plurielles ne saurait tenir lieu de solution. Nous posons à ce sujet la question du calcul des heures de décharge des collègues de premier et de second degré : selon les re-

Un nombre non négligeable de postes de PRAG-PRCE fait l'objet d'une durée anormalement courte pour y candidater, ce qui nuit à l'égalité des chances.

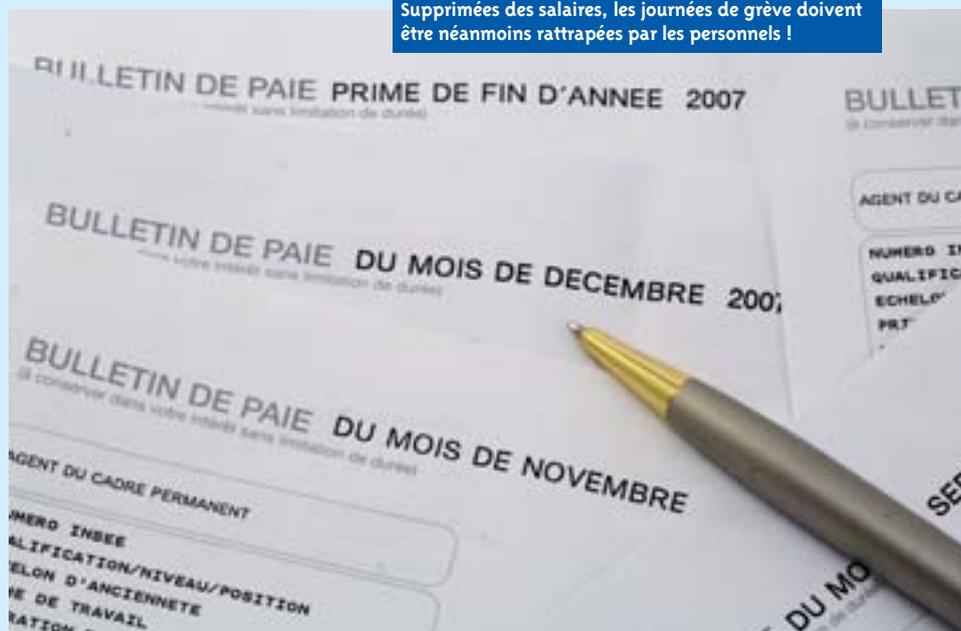
augmentation des effectifs TD, cours « en autonomie » inscrits dans les maquettes mais sans enseignant, une dégradation accentuée par le dépassement systématique des maxima hebdomadaires et la dispersion des services qu'engendre la diminution des horaires maquettes des étudiants et stagiaires.

Dans ce contexte, l'adossement à la recherche se trouve encore fragilisé : nous avons dénoncé la pénurie organisée de postes et de moyens et avons demandé le recrutement d'enseignants-chercheurs, y compris par des dispositifs spécifiques dédiés aux collègues du se-

tours que nous avons, une heure de décharge de service est considérée comme équivalant à une durée de 13 à 36 heures de TD... Pour la DGRH, cela relève de la responsabilité des rectorats : nous demandons un cadrage national favorable.

Enfin, nous avons questionné la DGRH sur les relations entre ÉSPÉ et organisations partenaires de l'école et avons exprimé notre inquiétude face à la possibilité de rémunérer une association pour des interventions de formation. La DGRH convient qu'il est illégal de « sous-traiter » des missions de formation. ●

Supprimées des salaires, les journées de grève doivent être néanmoins rattrapées par les personnels !



PENSIONS, POUVOIR D'ACHAT, ACCÈS AUX SOINS...

La situation des retraité.e.s ne cesse de se dégrader

→ par Michelle Lauton

Du fait de l'indexation sur les prix, les pensions stagnent. Des rapports officiels et des déclarations politiques (retraites, protection sociale) laissent augurer de nouvelles dégradations contre lesquelles actifs/ves et retraité.e.s devront se mobiliser.

Jusqu'aux « réformes » de 1993 et 2003, les pensions du privé et du public évoluaient en fonction des salaires. L'indexation sur les prix a accentué le décalage avec les salaires pour tout.e.s les retraité.e.s, le décrochage de niveau de vie étant de 1,4 à 1,8 % par an ; 7,9 % vivent ainsi sous le seuil de pauvreté (840 €/mois). Les pensions ne seront pas augmentées en octobre 2016, alors qu'il n'y avait rien eu en 2014 et seulement 0,1 % en 2015. Les retraites complémentaires du privé sont bloquées pour trois ans. Par leurs actions en 2016, les retraité.e.s visent une autre loi, avec une progression des pensions selon celle des salaires et non des prix.

Des mesures fiscales (suppression de la demi-part supplémentaire de parent isolé et de veuf/ve ayant eu un enfant ou de la non-imposition de la majoration de 10 % pour les retraité.e.s ayant eu trois enfants et plus) grèvent le pouvoir d'achat. La CASA⁽¹⁾, prélevée sur les retraites et pensions des retraité.e.s imposables, est en partie détournée de sa fonction (nouveau gel partiel en 2016). Et rien ne couvre les pertes de pouvoir d'achat dues aux augmentations de prélèvements obligatoires (CSG, impôts sur le revenu ou locaux, TVA, charges de location ou de propriété, chauffage) ou de dépenses de santé (dépassements d'honoraires de plus en plus nombreux, médicaments déremboursés...).

L'AVENIR N'EST PAS MEILLEUR...

L'accès à un emploi stable ou à un statut de fonctionnaire se fait de plus en plus tard : 34 ans pour l'accès à un emploi de titulaire dans l'ESR, après de nombreuses années dites de « post-doc » en France ou à l'étranger. Les années cotisées en France en tant que précaire ne sont plus prises en compte que dans le régime général depuis 2013.



Les retraité.e.s seront tenu.e.s de travailler bien au-delà de 60 ans pour ne pas subir de décote.

Les années à l'étranger – en général non validables – vont manquer pour avoir le taux plein en partant à l'âge minimal de départ en retraite. Les futur.e.s retraité.e.s seront tenus de rester jusqu'à l'âge limite pour ne pas subir de décote. Quant à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) basée sur primes et heures complémentaires, elle est dérisoire pour nos catégories. À ce jour, aucun ministère n'a répondu sur la demande du SNESUP-FSU et du SNCS-FSU qu'un groupe de travail s'y attelle⁽²⁾...

Les actuel.le.s retraité.e.s de la fonction publique sont aussi menacé.e.s par les propositions sur les pensions de réversion : certains candidats aux présidentielles ou la Cour des comptes (2015) voudraient imposer des restrictions supplémentaires (condition de ressources par exemple) – à l'instar du privé – aux fonctionnaires, ce qui toucherait majoritairement les femmes, retraitées ou futures retraitées de la

fonction publique. Et les déclarations de candidats de droite aux futures élections annoncent clairement de

de recherche en gérontologie ; et le public ne peut former tous les personnels de santé nécessaires... Dans le même temps, le crédit d'impôt recherche (CIR) reste scandaleusement détourné (Sanofi fait des profits mais licencie et n'embauche pas les jeunes chercheurs).

La loi sur l'adaptation de la société au vieillissement, très insuffisante dans son contenu, tarde à se mettre en place.

Le mode global et mutualisé de la protection sociale des fonctionnaires est menacé du fait d'orientations de l'Union européenne. L'appel d'offres^(x) du gouvernement pour « référer » un ou plusieurs opérateurs (mutuelles mais aussi assurances) distinguerait désormais le risque santé et prévoyance du risque dépendance. La FGR appelle à s'opposer à ce projet de manière unitaire (« Valeurs mutualistes et référencement » sur www.fgrfp.org). La FSU intervient, avec d'autres organisations syndicales, dans le même sens auprès du gouvernement.

Les pensions ne seront pas augmentées en octobre 2016, alors qu'il n'y avait rien eu en 2014 et seulement 0,1 % en 2015.

nouvelles aggravations pour tous : augmentation de l'âge de départ, de la durée de cotisation...

SANTÉ, PROTECTION SOCIALE : ENJEUX DE SOCIÉTÉ

Des déserts médicaux s'installent et les hôpitaux publics peinent à recruter des titulaires (salaires, perspectives de carrière). L'ESR dans le domaine de la santé n'est pas dimensionné pour répondre aux besoins de la population : *numerus clausus* en médecine entraînant des difficultés d'accès aux généralistes et aux spécialistes, peu

Augmenter les salaires des actifs et les pensions des actuel.e.s et futur.e.s retraité.e.s, avoir une bonne protection sociale, accéder partout aux soins, voilà des exigences solidaires et intergénérationnelles à concrétiser dans des initiatives et des mobilisations. ●

(1) Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie au taux de 0,3 % sur les pensions et fonction du revenu fiscal de référence.

(2) Cf. article de P. Monfort dans *La VRS* 405 p. 29, www.snesup.fr/Presse-et-documentation?aid=7628&ptid=5&cid=2330

La situation des agrégés dans l'enseignement supérieur

→ par Alain Policar

Ce rapport^(*) décrit les conditions d'exercice des enseignants agrégés intervenant dans l'enseignement universitaire. Il comporte des données statistiques utiles mais aussi des préconisations qui, pour la majorité d'entre elles, sont inacceptables.

Après quelques données statistiques sur les effectifs de PRAG (7 225 en 2015) et de PRCE (5 695), sur leur évolution puis leur stagnation depuis une dizaine d'années, le rapport note que le recours aux personnels du second degré ne s'est pas accompagné d'une véritable réflexion au niveau national sur la place qu'ils occupent dans l'enseignement supérieur. En effet, « quasiment aucun des interlocuteurs rencontrés par la mission n'a exprimé une ligne politique claire sur la place qui devrait être faite aux enseignants du second degré » (p. 68). Et pour cause, les rédacteurs du rapport ont soigneusement évité le premier d'entre eux, le SNESUP ! Le rapport note également l'insuffisante prise en compte des spécificités de l'enseignement supérieur dans le déroulement de la carrière de ces personnels. Il dit ce que nous avons très souvent souligné : « Le choix d'aller dans un établissement d'enseignement supérieur reste pénalisant, tant sur le plan financier que sur les conditions d'avancement par rapport aux carrières offertes en CPGE, mais également, pour les agrégés du moins, par rapport à l'enseignement scolaire » (*ibid.*). Nous en reparlerons *infra*. Enfin, il souligne la bonne intégration des enseignants du second degré et leur investissement dans le fonctionnement des établissements.

DES RECOMMANDATIONS TRÈS CONTESTABLES

La mission de l'inspection générale estime urgent que soient clarifiés à la fois la place des enseignants du second degré dans l'enseignement universitaire

et le rôle respectif des agrégés et des certifiés dans le continuum bac-3-bac+3.

Une première série de mesures vise à améliorer la connaissance qu'ont le ministère et les établissements de cette population ; le deuxième volet des recommandations porte sur la gestion au quotidien des enseignants du second degré dans les établissements d'enseignement supérieur (en matière de service, il propose notamment un abandon des maxima hebdomadaires protecteurs, proposition que nous rejetons fermement et qui montre une méconnaissance des effets pervers

de l'annualisation) ; le troisième volet des recommandations explore les voies possibles pour parvenir à une amélioration des conditions d'avancement.

Sur ce dernier point, le rapport note l'incapacité du dispositif actuel à prendre en compte la réalité des fonctions exercées et l'investissement des enseignants. Dès lors, il souligne opportunément

le sentiment d'incompréhension et de frustration, d'autant plus aigu « qu'avec raison, ces enseignants font valoir que la sélection subie pour accéder à un poste dans l'enseignement supérieur constitue une preuve de leurs compétences et ne devrait pas se traduire par un ralentissement de carrière » (p. 69). Néanmoins, paradoxalement, le rapport se réjouit que DGRH et rectorats aient cherché à améliorer la prise en compte des particularités de l'enseignement supérieur dans leur gestion au quotidien. Nous ne saurions partager ses conclu-



sions lorsqu'il considère, d'une part, que les taux de promotion actuels ne sont pas défavorables aux enseignants affectés dans le supérieur (mais, ici, étrangement, plus aucune référence n'est faite aux CPGE) et, d'autre part, que le principal dysfonctionnement est la prédominance du facteur « ancienneté » aussi bien dans l'avancement

d'échelon que dans le passage à la hors-classe.

Deux scénarios sont examinés pour sortir de cette situation : l'amélioration du dispositif actuel qui implique de considérer plus attentivement la réalité des fonctions exercées (p. 65) et une déconcentration de la gestion. Sans surprise, la mission choisit le second scénario et propose qu'elle s'opère au niveau des COMUE (p. 66-67). Faut-il rappeler notre totale opposition à toute forme de localisme qui serait un pas vers l'arbitraire et la remise en cause de nos statuts de fonctionnaires d'État ?

L'inspection générale reste fidèle à son idéologie méritocratique en condamnant le nivellement par le haut (dû, selon elle, aux pratiques de notation), lequel conduit à « un résultat inverse de celui souhaité par les présidents » (*ibid.*). On ne saurait mieux résumer ce qui nous distingue de l'esprit de ce rapport. Notons, pour terminer, qu'aucune référence n'est faite à la dévalorisation salariale qui, en trente années environ, a conduit à une perte de pouvoir d'achat de 25 % avec toutes les conséquences néfastes quant à l'attractivité de notre métier !

Malgré quelques remarques bienvenues, les recommandations de ce rapport sont très éloignées de nos attentes minimales.

(*) www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid105763/la-place-des-agreges-dans-l-enseignement-universitaire.html

▼
Aucune référence n'est faite à la dévalorisation salariale qui, en trente années environ, a conduit à une perte de pouvoir d'achat de 25 % avec toutes les conséquences néfastes quant à l'attractivité de notre métier !
▲

RÉVISION DE LA « RECOMMANDATION SUR LA SITUATION DES CHERCHEURS SCIENTIFIQUES DE L'UNESCO »

La position de la commission nationale française

→ par Heidi Charvin, *secrétaire nationale*, Hervé Christofol, *secrétaire général*, et Marc Delepouve, *secrétaire national*

Lors du colloque « Condition et responsabilité sociale du chercheur », qui s'est tenu au CNAM le 8 septembre dernier, l'accent a été mis sur les orientations possibles de la révision de la Recommandation de 1974, afin de l'adapter à l'évolution du monde contemporain.

Le colloque « Condition et responsabilité sociale du chercheur » s'inscrit dans le cadre de la révision de la « *Recommandation de 1974 de l'Unesco concernant la condition des chercheurs scientifiques* ». À l'issue du colloque, la Commission nationale française pour l'Unesco (CNFU) a communiqué la position française en vue d'un vote à New York en novembre 2017 d'une nouvelle version de la Recommandation.

La réflexion menée parmi des représentants du monde scientifique français et étranger s'est organisée autour de quatre sessions thématiques.

PREMIÈRE SESSION : « LA SCIENCE GLOBALE, UN DÉFI POUR LES CHERCHEURS »

Si, dans un premier temps, la nécessité de recherche interdisciplinaire mondiale est évoquée, la réflexion évolue sur la difficulté de travailler dans un système de mise en concurrence des équipes et des chercheurs. Ewa Bartnik souligne le taux élevé de 60 % de non-réplication des résultats publiés en sciences de la vie et l'absence de publication des résultats non significatifs : « *Avec la pression sur les publications, tout le monde veut être le premier et personne ne veut confirmer les résultats.* » Philippe Busquin rappelle

que l'orientation des thématiques vers l'innovation encourage les collaborations entre les chercheurs publics et les entreprises au détriment du financement de la recherche fondamentale. La recherche fondamentale reste de la responsabilité des États. Comment mesurer les impacts sociaux des recherches fondamentales ? Les financements européens de la recherche par appels à projets intègrent une dimension éthique et une charte du chercheur a été adoptée par l'Union européenne. Mais la mise en concurrence des chercheurs scientifiques multiplie les écarts aux règles d'éthique. La course aux classements et aux évaluations quantitatives tend à accélérer le processus. Les limites bioéthiques sont posées dans le cadre du transhumanisme et des nanotechnologies. Quand et comment exercer son droit de retrait ? Au final, Claude Huriet précise que c'est l'argent, la compétition et la mondialisation de la

recherche qui ont provoqué ces manquements et que ce contexte pose des questions sur le respect des cadres éthiques et déontologiques de la recherche.

DEUXIÈME SESSION : « LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES CHERCHEURS SCIENTIFIQUES »

La responsabilité sociale intègre aussi la notion de responsabilité vis-à-vis de l'employeur. Les enjeux scientifiques ont changé depuis 1974, Jean-Yves Le Déaut souligne la convergence des disciplines scientifiques et l'émergence de nouveaux risques (OGM, électrosensibilité, transhumanisme, nucléaire, nanotechnologie...). Le chercheur doit pouvoir exercer son droit de retrait, garder une indépendance d'expertise et

▼
 L'orientation
 des thématiques vers
 l'innovation encourage
 les collaborations entre
 les chercheurs publics et
 les entreprises
 au détriment du
 financement de la
 recherche fondamentale.
 ▲

d'alerte, et ne pas utiliser la recherche à des fins de destruction en respectant notamment le principe de précaution. Il doit par ailleurs cultiver l'objectif du bien-être social, rester intègre dans l'exercice de son métier et participer aux débats citoyens en gardant à l'esprit que « les scientifiques n'ont ni jamais tout à fait tort, ni tout à fait raison ». Hervé Christofol présente la position du syndicat à propos de la responsabilité sociale du chercheur (snesup.fr/Le-Snesup/L-actualite-du-SUP?aid=7650&ptid=5&cid=1250). Selon lui, cette responsabilité sociale est réelle. Il ne s'agit pas de l'amoindrir mais plutôt de la revendiquer pour résister aux dérives managériales et à l'assujettissement des esprits aux intérêts particuliers. Cette responsabilité doit faire prévaloir l'intérêt général sur les intérêts particuliers, la responsabilité des collectifs plutôt que ▶▶

La France ne compte que
4 chercheurs pour 1 000 habitants.



► l'individualisation de la responsabilité et une meilleure formation des chercheurs aux pratiques éthiques, aux règles déontologiques et à l'épistémologie des sciences. Il rappelle qu'une charte nationale de déontologie des métiers de la recherche a été signée par la CPU et les EPST et qu'elle est préférable à un serment individuel du chercheur.

TROISIÈME SESSION :

« LA CONDITION DU CHERCHEUR »

Entre 2010 et 2015, le nombre de chercheurs a progressé de 25 %, et en 2013, 8 millions de chercheurs exerçaient dans le monde. Aujourd'hui, 20 % des chercheurs sont Chinois et 16 % sont Américains. Si la Finlande compte 4 chercheurs pour 100 habitants, la France en compte 4 pour 1 000. La répartition mondiale est de 40 % de chercheurs dans le public et de 60 % dans le privé. La France est en deçà de 40 % dans le public. On ne parle plus maintenant seulement de « recherche et développement », le terme « technologie » a été ajouté. Il y a peu encore, la société avait une vision idéaliste du chercheur. Qu'en est-il à présent ? Il est rappelé les enjeux du XXI^e siècle. Patrick Monfort souligne que si la recommandation de 1974 était vraiment appliquée, les conditions de travail des chercheurs s'en trouveraient grandement améliorées. La précarité a explosé et les institutions en portent une grande responsabilité. La mise en concurrence a développé la hiérarchisation entre chercheurs et les inégalités de traitement. On souligne également que si une charte nationale existait, elle devrait être collective et non individuelle. La Ciruisef a d'ailleurs élaboré un serment du scientifique qui est présenté (www.ciruisef.com).

QUATRIÈME SESSION :

« ÉGALITÉ ET ACCÈS À LA (RE)CONNAISSANCE »

Dans l'enseignement supérieur, 60 % des diplômé.e.s sont des femmes et elles représentent 50 % des docteurs. Mais seulement 28 % des chercheurs sont des chercheuses ; 3 % des prix Nobel scientifiques ont été décernés à des femmes. Les inégalités de genre sont au cœur des débats avec l'évo-

tion des difficultés de progression de carrières scientifiques des chercheuses. Les législations restent ambiguës. Par exemple, en France, la parité n'est obligatoire que dans les comités de sélection des professeur.e.s d'université. Quant aux coopérations internationales, malgré quelques initiatives pour construire la paix comme la création du CERN par l'Unesco en 1954, la compétition internationale organise la fuite des cerveaux vers les pays du Nord, qui disposent des plus grands équipements de recherche et des moyens financiers. Le SNE-SUP a rappelé que l'Internationale de l'éducation (IE) a voté en faveur de la création d'un fonds international pour le financement de la recherche avec, dans, par et pour les pays du Sud.

CONCLUSIONS

Au final, le président de la CNFU, Daniel Janicot, annonce que la section française sera porteuse d'une proposition de cinq amendements ayant trait à : l'exploitation des données ; l'accès ouvert aux données (*open access* et loi numérique) ; la transparence, l'éthique et la déontologie ; la place de la femme dans la recherche ; la spécificité de la recherche privée. La CNFU constate que la marchandisation des savoirs a perverti le système de la recherche et notamment l'éthique sociale et professionnelle d'exercice de la recherche (plagiat, manipulation et vol des données...). C'est pourquoi elle pro-

pose de rappeler le chercheur à ses responsabilités sociales. Cela pourrait se traduire par la proposition de la signature par les nouveaux chercheurs d'un serment universel. La FSU lui préfère une charte. La CNFU demandera également la mise en place d'un observatoire mondial de suivi de l'application de la Recommandation. Cette disposition n'avait pas été obtenue en 1974 et cela a contribué à la faible diffusion de celle-ci. Au final, il ressort de ce colloque que le chercheur est mis au centre des responsabilités économiques, politiques, culturelles et sociales de l'évolution scientifique de notre société. Si l'alerte devait être donnée sur les dérives de l'exercice du métier par certains membres de notre communauté, la responsabilité collective est trop absente des débats et surtout des préconisations qui seront rédigées à l'issue du travail de la CNFU. La diversité et l'étendue des responsabilités sociales de chacun des acteurs-types de la recherche n'aura pas été approfondie. *Quid* des institutions qui « managent » le travail des chercheurs ? *Quid* des effets délétères de la mise en concurrence et de l'insuffisance des moyens humains et financiers dans la haute mission scientifique qui nous est confiée ? *Quid* du travail indispensable de hiérarchisation des responsabilités entre droit de l'homme, droit du citoyen, l'individuel, le collectif, le bien commun ? *Quid* de la féminisation des textes ?... Rappelons que l'Unesco travaille au consensus et qu'il faudra que l'ensemble des délégations des États s'entendent pour élaborer la nouvelle Recommandation. Le processus est en cours. ●



▼
La compétition internationale organise la fuite des cerveaux vers les pays du Nord, qui disposent des grands équipements de recherche et des moyens financiers.
 ▲

ENTRETIEN AVEC Fabienne Hanique

Sociologue, professeure des universités en sociologie (université Diderot-Paris 7), membre du Laboratoire de changement social et politique

Auteure notamment du *Sens du travail - Chronique de la modernisation au guichet* (Érès, 2004-2014) et du *Capitalisme paradoxant - Un système qui rend fou* (Le Seuil, 2015), Fabienne Hanique analyse le rapport paradoxal entre l'expression du mal-être au travail et l'évolution de la société sous l'effet du capitalisme mondialisé.



En quoi consiste ce que vous avez appelé le « capitalisme paradoxant » dans votre ouvrage écrit en collaboration avec Vincent de Gaulejac, et quels en sont les effets sur le sens du travail ?

Avec cette notion de « capitalisme paradoxant », nous avons voulu mettre en évidence les tensions, les difficultés, voire le désarroi ressentis par les individus, en particulier par les travailleurs, du fait de la multiplication des situations paradoxales générées par les transformations de la société sous l'effet du capitalisme mondialisé.

Notre ouvrage tente de faire le lien entre l'expression de plaintes individuelles (sentiment de perte de sens du travail, de perte de repères, symptômes d'épuisement...) et le repérage à un niveau organisationnel, mais également économique et social, de ce qui aura conduit au mal-être au travail.

Quelle est votre analyse des pathologies du travail (dépression, tentatives de suicide, burn out) ? Certains individus sont-ils « fragiles » comme le soutiennent certains employeurs et DRH ?

Ces pathologies du travail existent : elles sont en constante évolution depuis deux décennies et constituent aujourd'hui la première cause des arrêts de travail.

Pour autant, le sociologue assiste à un curieux paradoxe : d'un côté, des travailleurs qui, dans une proportion toujours croissante, font état de pathologies et de souffrances psychiques au travail (repérables dans les chiffres des arrêts maladie, mais aussi dans l'élévation du recours aux psychotropes, ou dans le constat empirique des médecins de ville confrontés à des « pathologies du travail »...). De l'autre, une amélioration objective des conditions physiques de travail, une pacification apparente des relations sociales, une évacuation de la conflictualité dans ses formes traditionnelles (les formations à la « gestion de conflit » pullulent) et même un accroissement des mesures d'accompagnement de la santé mentale du travailleur, et de son bien-être. Jamais, dans l'histoire du salariat, les organisations n'ont autant « donné » : coachs, psychologues, développement personnel, accès aux installations de loisirs, mise en place de numéros d'appel, programmes d'accompa-



© DR

▼
« Tout se passe comme si les nouvelles «valeurs» et la nécessité de s'y conformer allaient d'évidence, en raison du non moins évident impératif de performance. »
 ▲

gnement des carrières et des travailleurs, accès facilités à des offres sportives ou de développement personnel (méditation, yoga...) en sont autant de signes. On a même pu voir récemment la promotion du « bonheur au travail » dans une entreprise publique.

Ce constat donnerait volontiers à penser que les pathologies du travail sont effectivement le fait de personnes « fragiles ». La définition légale du stress confirme cette idée en insistant sur « l'incapacité » de la personne « à faire face ».

Mais surtout, ce constat conduit à l'évacuation de l'idée d'une violence au travail. Or une violence organisationnelle est là, quotidienne, mais elle existe sous une forme discrète et insidieuse, peu identifiable. Le fait que les relations d'autoritarisme ont souvent fait place à des relations pacifiées et à un management collaboratif renforce cette idée de la disparition de la violence, et conduit les individus en souffrance à internaliser leur mal-être.

Le travail académique des enseignants-chercheurs sous emprise des normes néolibérales devient méconnaissable : « travail en miettes, individus en miettes », pourrait-on schématiser. Quel regard portez-vous sur cette réalité ?

C'est une réalité, en effet. J'ai dit que les

transformations du travail sont à la fois profondes et discrètes : j'entends par là qu'il n'y a pas d'effets d'annonce ou de changement, mais la naturalisation progressive de critères qui, à notre insu, et contre notre gré, transforment la valeur travail.

À titre d'exemple, tous les universitaires ont fait l'expérience de la contradiction entre la définition qu'ils donnent volontiers à leur métier (l'accompagnement des étudiants, leur formation à une pensée étayée et parfois critique, l'adossement de cette pratique d'enseignement à l'actualité des recherches en général et de ses productions propres en particulier...) et les critères gestionnaires d'évaluation de l'activité, à travers lesquels la dimension pédagogique s'efface derrière des données comptables ou des ratios de publications, souvent très éloignés du vécu subjectif du « cœur de métier ». Cette expérience conduit à une tension inévitable, et parfois à des conflits entre collègues : entre ceux, partisans « pragmatiques », animés du souci de « répondre » aux injonctions d'évaluation pour préserver les conditions de subsistance d'une formation, d'une composante, d'un département ; et les autres, soucieux de préserver le cœur du métier et de s'opposer à la réification de celui-ci. Ce faisant, tous estiment « faire ce qu'il faut » pour « défendre le métier », et leur opposition est souvent frontale.

Or, et c'est là une particularité de la problématique contemporaine, pour être profondément politique au sens littéral du mot, la question de la transformation de la fonction – et le sens du travail – sous l'effet des nouvelles normes gestionnaires n'a fait l'objet d'aucune discussion, délibération ou décision politique explicite. Tout se passe comme si les nouvelles « valeurs » et la nécessité de s'y conformer allaient d'évidence, en raison du non moins évident impératif de performance. Ce faisant, c'est une idéologie gestionnaire qui se substitue au débat politique, et faute de débat, la conflictualité finit par se transformer en souffrance individuelle et en conflit psychique ou interpersonnel.

L'enjeu est donc de remettre la question du sens du travail au niveau du débat politique.

Il en va de la santé des travailleurs. ●

Propos recueillis par Isabelle de Mecquenem

STRATÉGIE MÉDIAS

Le SNESUP modernise ses supports de communication

→ par Pascal Maillard, secrétaire national en charge de la communication

Afin de mieux répondre aux attentes de ses syndiqué.e.s et de la communauté universitaire, le SNESUP-FSU a lancé fin 2015 un important chantier de modernisation de ses supports de communication et de ses publications.

Le chantier mis en œuvre fin 2015 est essentiellement orienté vers le développement des médias numériques, avec la création d'un « pôle Web » qui leur est spécifiquement dédié, mais il concerne aussi les publications papier.

UNE ENQUÊTE RICHE D'ENSEIGNEMENTS

En février 2016, nous lançons une enquête sur la communication et les publications de notre syndicat ; 573 adhérent.e.s ont pris le temps d'y répondre et nous tenons à saluer cette participation importante et à remercier une nouvelle fois les répondant.e.s. Les résultats de cette enquête, disponibles sur le site, ont permis d'orienter le travail à plusieurs niveaux. Ils ont tout d'abord montré que les attentes les plus importantes concernant le site étaient relatives à l'information sur les personnels (statuts, carrières, droits et obligations) et à l'action syndicale. En outre, une forte demande s'est exprimée au sujet de la création d'une revue de presse sur l'enseignement supérieur et la recherche, d'un forum participatif et d'annonces d'échanges de postes. Les répondant.e.s à l'enquête ont également témoigné d'un intérêt fort pour la création d'une *Lettre d'information*, dis-

tincte de la célèbre *Lettre Flash*. La première *Lettre d'information numérique* sera diffusée le **21 octobre**.

UN NOUVEAU SITE INTERNET

Après l'adoption, début juin 2016, d'un nouveau logo dessiné par la graphiste Susanna Shannon, le site Web du SNESUP-FSU, entièrement refondé, sera mis en ligne le **24 octobre**. L'URL sera inchangée : www.snesup.fr. Ce nouveau site a été conçu en Responsive Web Design (RWD, consultation optimisée sur tablette et smartphone) et fera une place plus importante aux supports visuels. Une interface graphique moderne répondra aux standards actuels tout en exprimant notre identité syndicale. L'arborescence a été entièrement revue et permettra une consultation et une recherche optimisées. Un extranet comportant un forum général sera accessible à tous les syndiqués et plusieurs forums réservés seront ensuite créés pour aider nos militants à travailler plus efficacement. Nos syndiqué.e.s auront la possibilité de régler leur cotisation en ligne et de modifier eux-mêmes leurs informations personnelles. Le paiement en ligne sera par la suite généralisé aux nouveaux adhérents.

Au moment où nous écrivons ces lignes, les phases de test sont en cours et mobilisent notre chargée de communication – un poste de webmaster à mi-temps a été créé – ainsi que des camarades des différents secteurs. La migration de toutes les données de l'ancien site vers le nouveau est un processus complexe. Nous nous attendons à quelques bogues au lancement du site et certaines fonctions seront activées progressivement afin de réguler la montée en charge, aussi bien du travail de mise en ligne que des consultations, que nous espérons importantes.

Notez enfin que le développement du nouveau site est couplé avec celui des réseaux sociaux. À l'actuel compte Twitter (twitter.com/snesupfsu) se sont ajoutées la création d'une page Facebook (www.facebook.com/snesupfsu) et la diffusion de nos publications sur Scoop.it.

LA MODERNISATION DE NOS PUBLICATIONS

Mais notre syndicat entend bien ne pas sacrifier à la culture du tout-numérique. L'enquête de février dernier a montré que les syndiqué.e.s du SNESUP étaient très attaché.e.s à nos publications papier. Le taux de lecture est très élevé : si l'on agrège la lecture systématique et la lecture en fonction des sujets traités, on obtient 84 % pour le mensuel et 80 % pour *La VRS*. Ces publications continueront d'être améliorées, tout comme nos autres publications : le supplément *Former des maîtres* (FDM), *La Lettre de la formation des enseignants* et la *Lettre des retraités*. Courant 2017, la revue *Le SNESUP* bénéficiera d'un toilettage graphique et de l'ajout de nouvelles rubriques. Sont aussi à l'étude le choix d'un nouveau titre ainsi que l'amélioration de la qualité du papier. C'est à partir d'une synergie fertile entre les supports traditionnels et les outils numériques que nous entendons développer le mieux possible la communication de notre syndicat, au service de nos adhérent.e.s, de nos métiers et de nos combats. ●

Le site Web du SNESUP-FSU, entièrement refondé, sera mis en ligne le 24 octobre prochain. L'arborescence a été entièrement revue et permettra une consultation et une recherche optimisées.

Capture d'écran du site.



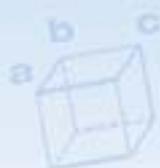
Les bons outils pour la rentrée !

CASIO®

**MODE EXAMEN
INTÉGRÉ**

CONFORME À LA NOUVELLE
RÉGLEMENTATION DU
BACCALAURÉAT ET DES
EXAMENS DU SUPÉRIEUR 2018*

La 1^{ère} calculatrice graphique
formelle à **écran couleur**
entièrement tactile!



NOUVEAU

fx-CP400+E

- Du baccalauréat scientifique aux études supérieures
- Grand écran couleur tactile au doigt et au stylet
- Calcul formel avancé : primitives, dérivées, limites...
- Calcul vectoriel et matriciel
- Géométrie dynamique et Graph 3D

CASIO FRANCE Société Anonyme au capital de 6 000 000 € - SIREN 421 870 006 - RCS D'IPPY
Siège social : Immeuble Phoenix 1 - 24, rue Emile Baudin - F-91120 PALAISEAU - www.casio.fr

Jusqu'à
25€
remboursés*

sur la fx-CP400+E
Pour tout achat de 15/04/16 au 31/10/16

RETROUVEZ NOS RESSOURCES
PÉDAGOGIQUES ET NOS TUTORIELS
SUR WWW.CASIO-EDUCATION.FR
OU SUR NOTRE CHAÎNE **CASIO EDUCATION**

*Voir modalités sur le site <http://www.casio-europe.com/fr/fr>
**Examen de l'enseignement supérieur concerné par la réglementation : DCS, DCC, DEC et BTS

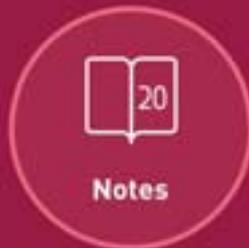
Toutes les calculatrices CASIO sont conformes au programme
scolaire du ministère de l'Éducation nationale

www.casio-education.fr



HYPERPLANNING

Complet ◦ Simple ◦ Efficace ◦ Économique



IUT ◦ UNIVERSITÉS ◦ GRANDES ÉCOLES ◦ ÉCOLES D'INGÉNIEURS
ÉCOLES DE COMMERCE ◦ ÉSPÉ ◦ FORMATIONS ◦ GRETAS

UN ENVIRONNEMENT COMPLET D'ÉVALUATION EST DISPONIBLE GRATUITEMENT SUR NOTRE SITE.
Vous pouvez également remplir un formulaire de demande de présentation.



INDEX-EDUCATION.COM