

le snesup

8 ANNÉES D'ÉTUDES
POST-BAC, 8 ANNÉES DE
RECHERCHE POST-DOC...

ET VOUS VOULEZ
QUE ÇA COMPTE ?

PRAG-PRCE :
quelle reconnaissance ?

ET LES ANNÉES
DE TRAVAIL
À L'ÉTRANGER !

AH, AH !
N'IMPORTE
QUOI !

Précarité étudiante :
étudier est un droit !

International :
les universités
se mobilisent



Retraites
Pour une autre réforme

Précarité étudiante: étudier est un droit!

Avec un acte tragique, Anas K. a dénoncé les conditions de vie et d'études difficiles que vivent au quotidien de trop nombreux étudiants.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale

Le 8 novembre dernier, Anas K., étudiant et syndicaliste de l'université Lyon-II, a tenté de se suicider en s'immolant par le feu devant le Crous de la Madeleine à Lyon. Dans un courrier, il explique les raisons de cet acte tragique, lui donnant une valeur hautement politique. Conditions de vie et d'études devenues trop difficiles, insupportables. Celles-là même que des centaines de milliers d'étudiant-es vivent au quotidien. Faut-il rappeler que 20 % des 18-24 ans vivent aujourd'hui sous le seuil de pauvreté (enquête OVE), que 40 % des étudiants renoncent aux soins médicaux et qu'un étudiant sur deux est obligé de trouver un emploi pour vivre tout en étudiant ?

La réponse du ministère est à la limite de la provocation. Frédérique Vidal se contente d'indiquer que 15 millions d'euros (M€) d'aide d'urgence restent non consommés chaque année et propose l'ouverture d'un numéro d'urgence et un travail sur le « statut d'étudiant engagé ». Elle demande aux Crous la mise en place d'une

trêve hivernale et rappelle « tous les efforts déjà réalisés » : augmentation de 1,1 % des bourses, annonce de 60 000 logements étudiants (dont seulement la moitié est prévue pour 2022, pour être gérés par des bailleurs sociaux ou privés). Elle oublie les autres mesures prises par ce même gouvernement : augmentation du ticket de restaurant universitaire, des droits d'inscription pour les étudiants étrangers, baisse de l'aide personnalisée au logement (APL), non-prise en compte de l'inflation pour les bourses sur critères sociaux... et 35 M€ en moins pour la vie étudiante en 2020 ! Le SNESUP-FSU demande une allocation d'autonomie pour toutes et tous les jeunes et des postes statutaires d'enseignant-es, d'assistant-es sociaux, d'infirmier-ières, de médecins, et de personnels administratifs et techniques pour un meilleur accompagnement des étudiant-es. Il exige un plan de construction de logements étudiants gérés par les Crous à la hauteur des besoins et un plan d'urgence pour l'enseignement supérieur et la recherche, et ce dès le budget 2020. ■

20 % des 18-24 ans vivent aujourd'hui sous le seuil de pauvreté et 40 % des étudiants renoncent aux soins médicaux.

Bulletin de paye des fonctionnaires: ce qui change au 1^{er} janvier

Quelques décisions législatives entreront en vigueur au 1^{er} janvier. En plus ou en moins. Mais notre traitement ne fera que frémir.

Par **PHILIPPE AUBRY**, cosecrétaire général



Le 1^{er} janvier, ce sera la dernière tranche de la revalorisation indiciaire décidée lors de la mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) en 2016. Elle aurait dû avoir lieu au 1^{er} janvier 2018, mais ce fut une des premières décisions d'Emmanuel Macron que de retarder d'un an les améliorations programmées pour 2018 et 2019.

L'ensemble des fonctionnaires dont l'indice majoré est inférieur à 830 est a priori concerné. Rappelons cependant que le ministère avait exclu le corps des professeurs d'université de cette revalorisation malgré les protestations du SNESUP-FSU.

Les maîtres de conférences verront leur indice majoré augmenter de 6 points, soit 28 euros de plus sur le traitement brut. L'indice des maîtres de conférences hospitalo-universitaires ne sera majoré que de 2 points, car la mesure antérieure de transfert de prime en points a en fait procuré un gain net pour les hospitalo-universitaires. Les

enseignants de statut second degré bénéficieront d'une augmentation variable selon leur échelon.



Le 1^{er} janvier, ce sera aussi une retenue pension civile plus importante, due à l'augmentation du taux de cotisation retraite des fonctionnaires programmée par les « réformes » de 2010 et de 2012. Ce taux passera de 10,83 % à 11,10 %, ce qui se traduit pour un traitement brut de 3 600 euros par une retenue de 10 euros supplémentaires. L'évolution du taux de cotisation, qui était en 2010 de 7,85 %, aura contribué à faire baisser de plus de 3,5 % en dix ans le traitement net attaché à un indice donné ; la modeste amélioration indiciaire de PPCR ne compense pas cette dégradation.

Face à un gouvernement qui n'évoque pas de dégel du point d'indice en 2020, la FSU exige une revalorisation salariale (fsu.fr/revaloriser-les-salaires-dans-la-fonction-publique-une-urgence) ! ■

La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) a été reconduite en 2019. Elle est censée compenser la perte de pouvoir d'achat des agents dont le traitement indiciaire n'a pas augmenté à hauteur de l'inflation de début 2015 à fin 2019.

Consultez les nouvelles grilles indiciaires sur snesup.fr, partie « statuts et carrières ».

SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS	4
ACTUALITÉS	6
■ Macron et l'Université : le très grand vide	
■ Un PLFSS en complet décalage avec la crise du secteur sanitaire	
■ Hommage Roger Bourderon	
■ Retour sur le Cneser plénier de novembre	
■ Dé-formation	
■ Quels happy few de la dérégulation des diplômés ?	
DOSSIER RETRAITES	11
■ Pour une tout autre réforme des retraites	
MÉTIER	19
■ CNU : le SNESUP première organisation syndicale	
RECHERCHE	20
■ Les fondations universitaires	
DOSSIER INTERNATIONAL	21
■ Les universités se mobilisent	
FORMATION	26
■ Réforme de l'accès aux études de santé	
■ STAPS : vous avez dit « urgence » ?	
DOSSIER PRAG-PRCE	29
■ PRAG-PRCE : un rôle essentiel mais qui n'est pas reconnu comme tel	
FICHES PRATIQUES	33
■ Fiche n° 3 : calcul de la pension civile des agents fonctionnaires d'État	
■ Fiche n° 4 : prévention des risques professionnels	
CULTURE	35
■ Livre : La Fin des discriminations syndicales ?	



Christophe Voilliot,
cosecrétaire général

80 ans : un bel âge ?

Si cette interrogation concernait l'un ou l'une d'entre nous, ou *Homo sapiens* en général, il ne serait pas incongru de répondre de manière positive. S'agissant d'une institution, au hasard le CNRS, la question est plus complexe : les institutions étatiques ont-elles vocation à perdurer au-delà des circonstances ayant amené à leur création ? Poser ainsi le problème suppose de s'affranchir un instant de la constance du nominal et d'essayer de comprendre pourquoi certaines institutions semblent aujourd'hui plus fragiles que d'autres, ou plus exactement plus sujettes à la critique néolibérale qui les somme de se réinventer, de se transformer de manière incessante ou parfois de disparaître. Commençons par mettre de côté la sirupeuse logique commémorative qui met en avant le temps écoulé pour mieux nous intéresser au moment fondateur. 1939, cela signifie que le CNRS a le même âge que le Festival de Cannes, même si ce dernier a eu plus de difficultés dans sa prime enfance (sa première édition fut en effet annulée à la dernière minute¹). Curieuse coïncidence, un même homme – Jean Zay en l'occurrence² – fut impliqué dans ces deux projets dont nous sommes aujourd'hui les héritiers. Pas si curieuse que cela en fait, car ces deux projets relevaient d'une même ambition politique, ambition politique elle-même inséparable du mouvement social qui l'a rendue possible, à savoir le Front populaire. Or, c'est précisément cette ambition-là qui est aujourd'hui combattue par les néolibéraux. Il en va d'ailleurs de même de toutes les institutions qui, à la Libération, ont, via le programme du Conseil national de la Résistance, concrétisé durablement cette ambition née avant-guerre : la Sécurité sociale, le système des retraites par répartition, le statut général de la fonction publique, les nationalisations dans le secteur bancaire et dans l'industrie, etc.

L'année 2019 n'aura été pour nous qu'une litanie de réformes visant à démolir, pièce par pièce, cet héritage : la loi de « transformation » de la fonction publique, la réforme Delevoye des régimes de retraite, la privatisation d'Aéroports de Paris, le sous-financement structurel des services publics, etc. Du passé social faisons table rase, telle est la vraie devise de l'actuel gouvernement. Allons-nous continuer à le laisser faire en 2020 ?

1. www.festivalcannes1939.com.

2. lejournal.cnrs.fr/billets/jean-zay-au-pantheon.

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

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

Site Web : www.snesup.fr

Directrice/eur de la publication : Anne Roger,
Christophe Voilliot

Responsables de la communication :
Hervé Christofol, David Helbert

Rédaction exécutive :

Claire Bornais, Pierre Chantelot,
Laurence Favier, Arnaud Le Ny, Michel Maric,
Isabelle de Mecquenem, Christophe Pébarthe

Conception graphique et secrétariat de rédaction :

Catherine Maupu
Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette et routage :

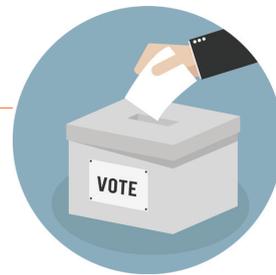
Compédit Beauregard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

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

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

Illustration de couverture : Allan Barte



Renouvellement des conseils centraux dans les universités (2019-2020)

Les élections dans les conseils centraux d'un grand nombre d'universités sont prévues sur la période fin 2019-début 2020, les élections précédentes ayant eu lieu fin 2015-début 2016, sauf pour les établissements qui ont été concernés par des processus de fusion au cours du mandat écoulé (par exemple, l'université de Lille – élections en novembre 2017 –, Sorbonne Université – élections en novembre 2017 –, l'université de Paris – élections en mai 2019...).

Voici un calendrier récapitulatif qui résume les dates des prochaines échéances électorales.

Novembre 2019 : Aix-Marseille Université ; université d'Avignon.

Décembre 2019 : université de Toulouse Paul-Sabatier.

Janvier 2020 : université d'Angers ; université de Corte ; université Lyon-I.

Février 2020 : université Bordeaux-Montaigne ; université de Cergy-Pontoise ; université du Havre ; université de Nanterre.

Mars 2020 : université d'Amiens ; université d'Artois ; université de Besançon ; université de Bretagne-Occidentale ; université de Bretagne Sud ; université de Caen ; université de Dijon ; université de Nice ; université Paul-Valéry (Montpellier) ; université de La Rochelle, université du Littoral ; université Paris-II ; université Paris-XIII ; université de Pau ; université de Perpignan ; université de Reims ; université Rennes-I ; université de Rouen ; université de Savoie-Mont-Blanc ; université de Toulouse Jean-Jaurès ; université de Tours ; université de Valenciennes

Avril 2020 : université du Maine ; université de Limoges ; université Paris-I ; université Paris-VIII ; université de Poitiers ; université Toulouse-I Capitole ; université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines.

Mai 2020 : université de Mulhouse Haute-Alsace ; université d'Orléans ; université de La Réunion.

Secteur Vie syndicale

Une « université civique » européenne pour AMU, ou l'internationalisation à marche forcée



Aix-Marseille Université (AMU) fait partie des 17 lauréats de l'appel de la Commission européenne pour la création d'alliances d'universités européennes pilotes, qui se partageront un budget de 85 millions d'euros. Civis, « l'université civique européenne », associée à AMU, dans une finalité d'ancrage méditerranéen et de partenariats africains, Athènes, Bruxelles, Bucarest, Madrid, Rome, Stockholm et Tübingen. Certains sont les partenaires anciens de cursus intégrés et de programmes de recherche à forte identité disciplinaire. D'autres sont inédits. Avec tous, nous sommes supposés engager des programmes interdisciplinaires « innovants » et « inclusifs » dont on ignore à peu près tout, et susciter un « choc de mobilité » visant les 50 % d'étudiants, pour une grande part via un campus virtuel. On ignore d'où viendront les fonds une fois le budget de l'appel épuisé, et pendant que le grand sujet est la construction de la « gouvernance », on recense en fait dans nos composantes les partenariats bilatéraux déjà existants. L'enjeu, en partie masqué par une communication soignée autour de la « citoyenneté », est pourtant décisif. Les lauréats sont « pilotes » pour expérimenter au sein de l'Union européenne un modèle d'université, dans le monde fabuleux de « l'économie de la connaissance ». Une *civic university* (J. Goddard, 2016), ça peut être certes une alternative au modèle « *entrepreneurial* » (Clark, 1998), davantage ouverte à la société, mais elle se légitime tout autant par son utilité directe pour le monde socio-économique local et global et peut lui être tout autant subordonnée. À des défis prédéfinis, que Civis relie à une « *démarche par enjeux* », devront répondre une offre de formations, des crédits de recherche, des recrutements, des évaluations... Il s'agit, nous dit-on, de « *repenser en profondeur l'approche universitaire "conventionnelle"* », et d'affirmer dans la pédagogie la « *résilience* » et « *l'adaptabilité* » des étudiants : aux employeurs, s'entend ?

La section SNESUP AMU



Lyon-Saint-Étienne : une université-cible bien fragile

Le projet de statuts de la future université-cible lyonnaise revu et corrigé par le ministère, concernant les quatre établissements qui fusionneront, désormais sans l'INSA qui s'est retiré du projet – Lyon-I, Lyon-III, Saint-Étienne et ENS –, sera soumis en décembre au vote de leurs composantes respectives. Sans même attendre ce vote, le jury Idex a auditionné les porteurs du projet de l'Idex lyonnaise le jeudi 28 novembre à l'issue de sa première période probatoire de deux ans, soumise à condition. À Saint-Étienne, l'élection présidentielle qui s'est déroulée le 18 novembre a vu sans grand suspense la présidente sortante, Michèle Cottier, être réélue. Celle-ci défendait la fusion alors que son opposant, François Brun, avait évoqué au contraire les arguments pour lesquels, selon lui, il convenait de s'y opposer : perte de maîtrise de son destin par la communauté universitaire stéphanoise, déséquilibre de la logique de formation via la création d'une école universitaire dédiée au 1^{er} cycle et séparant de fait les licences et les masters, dynamique de concentration des fonds à travers les appels à projets, possibilité dans le cadre du statut dérogatoire de l'établissement public de modifier le statut des personnels sans que ceux-ci aient été consultés, crainte d'un effet d'attraction de Lyon sur les formations stéphanoises qui ne rempliraient plus alors leur mission de service public de proximité. Et le candidat malheureux de conclure dans sa profession de foi : « *S'opposer à la fusion n'est pas un choix passéiste ou nostalgique, c'est au contraire un choix raisonné pour un autre modèle de développement territorial.* » Les membres de l'association Démocratie et transparence à l'université de Lyon (DTUL) dont le SNESUP-FSU fait partie ont, quant à eux, envoyé un courrier aux membres du jury Idex soulignant le manque d'adhésion de la communauté universitaire au projet, la réduction du périmètre initial de dix à quatre établissements, l'opacité du projet, les difficultés juridiques liées à la Comue existante dont le décret statutaire a été annulé pour la deuxième fois le 8 novembre par le Conseil d'État. La situation juridique de l'établissement expérimental pourrait être tout aussi fragile...

Section SNESUP-FSU Lyon-I



Recomposition de l'ESR : les comités techniques des universités de Caen et de Rouen votent NON !

Depuis deux ans que l'on parle d'une possible fusion des universités de Rouen et Caen, le SNESUP-FSU n'a cessé de demander qu'un grand débat public associant l'ensemble de la communauté universitaire soit organisé sur ces enjeux stratégiques et que les instances soient saisies.

Après des refus répétés, les présidents des deux établissements ont finalement été contraints d'inscrire à l'ordre du jour des comités techniques (CT) et des conseils d'administration (CA) une délibération prévoyant la sortie conditionnelle de la Comue au 1^{er} décembre 2022 si cette dernière n'acceptait pas de modifier ses statuts conformément aux choix des présidents.

À la suite du vote à l'unanimité contre lors du CT de l'université de Caen et au vote très majoritairement contre à Rouen (0 voix pour), les présidents ont été contraints de retirer cette proposition pour ne conserver que la demande de transformation de la Comue en Comue expérimentale.

Il s'agit d'une première victoire pour le SNESUP-FSU et les personnels puisque nous avons communiqué sur le fait que cette délibération de sortie de la Comue serait le premier acte pour aller vers la fusion des universités. Il nous reste maintenant à organiser la mobilisation collective des personnels contre ce projet destructeur, via une pétition intersyndicale en particulier.

Pierre-Emmanuel Berche, coordinateur des sections de Rouen

Macron et l'Université : le très grand vide

Amiens, 21 novembre 2019, la Citadelle, site universitaire. Les télévisions montrent des plans serrés d'un président dans un bain de foule. Un président qui atteint des sommets d'impopularité dans la jeunesse (même celle qui accède à l'enseignement supérieur), mais qui craint de débattre avec la communauté universitaire et qui préfère improviser un petit bain de foule dont la couverture médiatique cache l'absence de vivats et... de public.

Par **FABRICE GUILBAUD**, membre de la section SNESUP de l'université Picardie Jules-Verne (UPJV)

S'il y avait un rendez-vous, il n'a que peu concerné les personnels et les étudiants de l'université...

La foule sur le plan serré des télévisions lors de la visite du président de la République à l'UPJV est composée de 100 à 150 étudiant-es et personnels sur un site universitaire qui en accueille 5 000, environ 70 policiers autour du président, disséminés partout aux abords de la place et sur les toits, sans compter les officiels... Un discours sur cette belle place d'Armes de la Citadelle était annoncé pour inaugurer officiellement un site universitaire ouvert... en septembre 2018. La veille, vers 15 heures, on lisait un message envoyé par le cabinet de la présidence de l'université : « *L'inauguration du campus Citadelle par le président de la République comportait plusieurs séquences dont une cérémonie sur la place d'Armes à laquelle vous étiez invités. [...] Les services de sécurité de l'Élysée ayant supprimé la cérémonie de la place d'Armes, nous vous informons qu'il ne vous est plus possible d'y assister. Les autres séquences sont extrêmement restreintes et cadrées par l'Élysée. Nous le regrettons sincèrement et nous vous prions de nous en excuser.* »

VILLE ASEPTISÉE

La ville d'Amiens elle-même a été aseptisée au propre et au figuré, lavée de toute trace de contestation sociale (les messages des

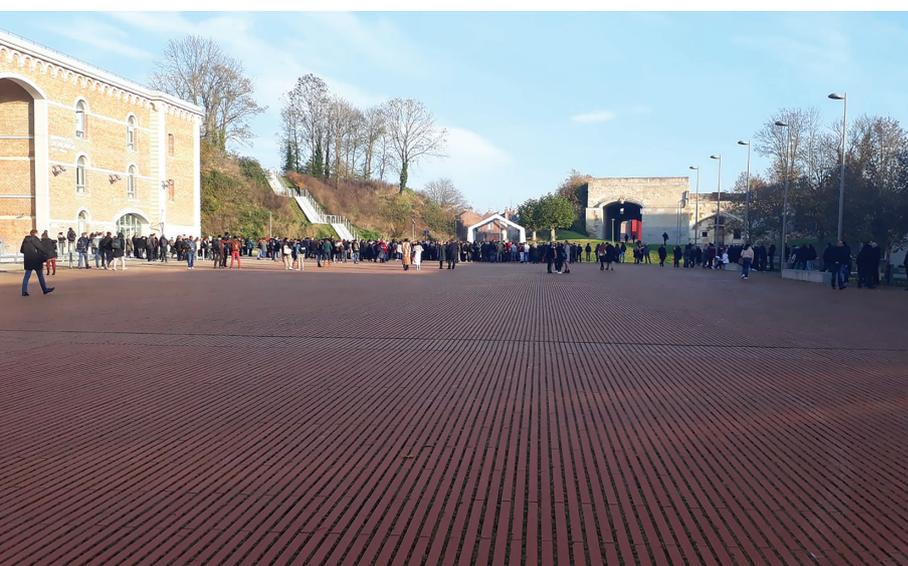
groupes féministes qui nomment les victimes des féminicides, par exemple). Les personnels chargés de l'entretien de l'université – presque uniquement des femmes – ont nettoyé les vitres extérieures dans le froid et l'humidité de novembre. Les plus précaires de l'université, les « *vacataires* », ont été interdit d'accès au site par arrêté du président de l'université « *portant mesure de police* », arrêté publié sur ordre préfectoral portant « *périmètre de protection* » : « *Les personnels non titulaires de carte (notamment vacataires) ne pourront pas accéder au site. Certains cours devront en conséquence être reportés.* » Et l'arrêté énonçait aussi : « *En raison des opérations de filtrage, les personnels et étudiants du pôle Citadelle sont invités à se présenter au moins 30 minutes avant le début de leurs cours.* » Quelques jours avant, nous apprenions que le bâtiment des amphithéâtres serait fermé et que les cours devraient être reportés ou déplacés vers un autre campus.

DÉSORDRE PUBLIC

Cette visite présidentielle a produit bien du désordre public. Quelques journalistes se demandaient : mais pourquoi si peu de public étudiant ? Et s'étonnaient du peu de revendications : « *Ils sont calmes, hein ?* », me dit l'un d'eux que je cherche à sensibiliser sur la précarité généralisée comme instrument politique de pilotage de l'enseignement supérieur. L'opération de communication vise à éteindre le foyer de contestation ouvert à la suite de la tentative d'immolation, le 8 novembre à Lyon, d'Anas K., 22 ans, étudiant. Cette précarité produit des souffrances que les enseignant-es-chercheur-es et les personnels des universités constatent quotidiennement, à Amiens en particulier (45 % de boursiers) auprès de ces enfants des familles des classes populaires qui croient en l'école et au service public de l'université.

S'il y avait un rendez-vous, il n'a que peu concerné les personnels et les étudiants de l'université par le biais de laquelle l'opération de communication a été menée. Un très grand vide... ■

La place d'Armes de la Citadelle, à Amiens.



© Fabrice Guilbaud

Un PLFSS en complet décalage avec la crise du secteur sanitaire

Présenté par le gouvernement le 30 septembre, le projet de loi de finances de la Sécurité sociale (PLFSS) 2020 doit être voté en fin d'année 2019, pour une entrée en vigueur en 2020. Le projet de budget fait apparaître un déficit de 5,4 milliards d'euros pour 2019, alors que la Sécurité sociale serait en excédent de 11,7 milliards d'euros, selon les comptes des administrations de sécurité sociale.

Par **JEAN AMAR**, secteur Retraités-es

LA VÉRITÉ SUR LE « TROU » DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Après avoir annoncé en 2019 un retour à l'équilibre des comptes de la Sécurité sociale, le gouvernement présente un projet de budget (PLFSS 2020) qui fait apparaître un déficit de 5,4 milliards d'euros (Mds€) pour 2019.

Il s'agit d'un mensonge d'État. La Sécurité sociale est en réalité en excédent de 11,7 Mds€, comme l'attestent les comptes des administrations de sécurité sociale (ASSO). Cette différence résulte du remboursement, imposé par le gouvernement, par la Sécurité sociale de la dette accumulée durant la crise. De plus, le déficit est amplifié par la politique d'exonération de cotisations sociales, avec notamment celles sur les heures supplémentaires (1,9 Md€), celles sur la prime exceptionnelle de fin d'année (1,2 Md€), et la baisse de la CSG des « petites » retraites (1,5 Md€). En y ajoutant 0,6 Md€ avec les baisses de forfait social, cela fait un total de 5,2 Mds€. À ces mesures s'ajoute la fin de la compensation intégrale de ces exonérations, qui coûtera 4 Mds€ à la Sécurité sociale. L'assujettissement des hôpitaux publics à la taxe sur les salaires leur coûte 4 Mds€.

L'État fait ainsi le généreux avec l'argent de la Sécurité sociale. Et lui impose en contrepartie de baisser les prestations. En fait, le problème n'est pas le déficit mais l'insuffisance des recettes et l'absence de réponse aux besoins.

DES BESOINS NON SATISFAITS

Le gouvernement propose une augmentation de 2,3 % de l'objectif national des dépenses d'assurance-maladie (Ondam) alors qu'il prévoit une hausse du PIB de 2,6 %. Cette augmentation est d'ailleurs plus faible que celle de 2019. La France dépense 20 % de moins que l'Allemagne par habitant pour la santé. Elle se trouve au 11^e rang des pays de l'OCDE.

Le budget voté s'élève à 205,3 Mds€, en augmentation de 4,6 Mds€. S'il va permettre de financer de nouvelles mesures, il prévoit aussi 4,2 Mds€ d'économies, en particulier sur l'hôpital dont l'Ondam n'augmente que de 2,1 %. C'est une véritable provocation au moment où tous les acteurs (médecins, paramédicaux) crient leur colère dans le prolongement des urgentistes en grève depuis plus de six mois.

Cette augmentation ne permet pas de faire face à la croissance spontanée de 4,4 % des dépenses.



Chiffre proche des 5 % d'augmentation de l'Ondam que revendiquent les acteurs de la santé.

Ce projet de loi envisage de revoir certains modes de financement pour limiter les effets de la tarification à l'activité (T2A). C'est une bonne chose mais cela restera inefficace car cela se fera à moyens constants.

DES EXIGENCES À SATISFAIRE

La première urgence est non seulement l'arrêt de toutes les fermetures de services et des suppressions de lits programmées mais aussi la réouverture des services et lits fermés. Cela doit s'accompagner de la création de postes de personnels médicaux, paramédicaux et d'accompagnement dans les hôpitaux et les Ehpad, et de la revalorisation de ces métiers.

Si ces mesures sont incontournables pour une réelle prise en charge sanitaire de toutes et tous quels que soient l'âge, le lieu de vie et le niveau social, il y a lieu de travailler à une meilleure adaptation de notre système de santé aux besoins et aux réalités de notre pays. Cela passe par une démocratie effective pour que les avis des usagers, des professionnels et des élus soient réellement pris en compte.

Ces exigences se sont exprimées le 14 novembre par une importante mobilisation des personnels de santé et des usagers à l'appel des collectifs interurgences, interhôpitaux et de défense des hôpitaux et maternités de proximité, ainsi que des organisations syndicales. Les doyens des facultés de médecine avaient suspendu les activités ce jour-là. Emmanuel Macron a annoncé de nouvelles mesures pour le 20 novembre, alors que le vote en première lecture du PLFSS 2020 a été repoussé au Sénat le 14 novembre. Nous reviendrons sur cette situation. ■

Il est urgent de réfléchir à une meilleure adaptation de notre système de santé aux besoins et aux réalités de notre pays (ici, manifestation du 14 novembre, à Paris).

L'État fait le généreux avec l'argent de la Sécurité sociale. Et lui impose en contrepartie de baisser les prestations.

Roger Bourderon, 1929-2019

Roger Bourderon¹ joua un rôle important au sein du SNESUP pendant de nombreuses années, à la Commission administrative nationale, puis en tant que secrétaire national et comme directeur des publications, tout en réalisant une œuvre historique considérable.

Par **RAYMOND HUARD,**

professeur émérite à l'université Paul-Valéry (Montpellier)

Né au Boucau (Pyrénées-Atlantiques) le 6 novembre 1929 dans une famille ouvrière, il vécut son enfance à Paris, et son parcours scolaire est celui d'un enfant d'une famille populaire à l'époque : école primaire puis collège, entrée à l'École normale primaire de la Seine en 1945. Ses qualités intellectuelles lui valent d'être retenu pour la préparation à l'ENS de Saint-Cloud où il entre en 1950 (section lettres spécialité histoire et géographie). Dès cette époque, il s'intéresse à la politique, adhère en classe préparatoire au PCF (il en sera membre jusqu'en 1994). Il continue à militer à l'ENS de Saint-Cloud jusqu'à l'agrégation d'histoire, à laquelle il est admis en 1955.

À sa sortie de l'ENS, il est nommé au Mans où il rencontre sa future épouse, Denise Lainé, professeur de lettres. Après son service militaire qu'il accomplit en tant que 2^e classe, ayant été éliminé des EOR² pour raisons politiques, il est nommé à Alès, puis au lycée de garçons de Nîmes où, membre du courant Unité et Action, il milite dans la section du SNES. Il devient secrétaire adjoint de la FEN départementale, puis secrétaire départementale de 1962 à 1964. Déjà engagé dans des travaux de recherche historique, il est aspiré comme bien d'autres agrégés de la même époque vers l'enseignement supérieur et entre en 1964 comme assistant à la faculté de lettres de Montpellier (devenue après 1968 université Paul-Valéry). Il participe au mouvement de 1968 à l'université³ et contribue à y renouveler l'enseignement de l'histoire contemporaine, milite au SNESUP au titre de la tendance Action syndicale qui conquiert alors la direction nationale du syndicat. Il assure bientôt le secrétariat de la section locale, puis soutient la création de la section académique du SNESUP. Devenu maître-assistant après 1968 et plus tard maître de conférences, il poursuit son œuvre historique orientée vers l'étude de la Seconde Guerre mondiale, d'abord dans le



Roger Bourderon est l'auteur d'une œuvre considérable sur la Seconde Guerre mondiale.

Gard (il devient correspondant gardois du Comité d'histoire de la Seconde Guerre mondiale, dirigé par Henri Michel). Il publie à ce titre l'ouvrage *Libération du Languedoc méditerranéen* (Hachette Littérature, 1974). Progressivement, il prend au SNESUP des responsabilités très importantes en étant notamment membre de la Commission administrative nationale en 1971 puis secrétaire national en charge de l'administration générale et des relations avec les sections syndicales de 1975 à 1979, et directeur des publications de 1979 à 1983. Il contribua de façon décisive à l'installation du SNESUP, dont les effectifs avaient fortement augmenté, dans ses locaux actuels.

Titulaire d'une décharge de service totale pour le SNESUP pendant quelques années, il choisit de revenir dans l'enseignement supérieur en 1979 en étant recruté à l'université de Vincennes puis Saint-Denis. Universitaire dyonisien, et élu au conseil municipal de la ville en 1983, il présida le comité local du bicentenaire de la Révolution française, qui organisa nombre de manifestations significatives.

Parallèlement, Roger Bourderon, qui dirigea aussi les *Cahiers d'histoire* de l'Institut de recherches marxistes, est l'auteur d'une œuvre considérable sur la Seconde Guerre mondiale. Celle-ci comprend, entre autres, des études très érudites sur le PCF pendant les années 1939 à 1941, une grande synthèse sur l'ensemble de la période dans le tome VI de *L'Histoire de la France contemporaine* (Éditions sociales, 1980) et enfin une biographie magistrale du colonel Rol-Tanguy (Tallandier, 2004). Roger Bourderon savait aussi transcender sa spécialité ou même ses tâches militantes pour s'intéresser très largement à la vie intellectuelle et en particulier au théâtre ou à la musique tant à Paris qu'Avignon. ■

Roger Bourderon savait transcender sa spécialité d'historien ou même ses tâches militantes pour s'intéresser très largement à la vie intellectuelle et en particulier au théâtre ou à la musique.

1. On trouvera une biographie plus détaillée de Roger Bourderon rédigée par Jacques Girault dans *Le Maitron* : maitron-en-ligne.univ-paris1.fr.
2. Élève officier de réserve.
3. www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/20180424_mai-68_souvenirs-de-militants.pdf.

Retour sur le Cneser plénier de novembre

C'est à un Cneser plénier à l'ordre du jour encore démentiel que nos élu-es ont dû faire face les 19 et 20 novembre 2019.

Par **LES ÉLU-ES AU CNESER**

Les textes présentés au Cneser plénier des 19 et 20 novembre n'étaient pas anodins, parmi lesquels :

- réforme de la licence professionnelle, nouveau cahier des charges pour les grades de licence et de master, certification obligatoire d'anglais pour l'ensemble du 1^{er} cycle (DNL, DUT, licence professionnelle et BTS) ;
- dissolution de cinq Comue ;
- moyens 2020 : avis sur le budget des programmes 172 et 193 ;
- vote des commissions d'études spécialisées (CES).

À ces textes structurant l'ESR, s'est ajouté un moment particulièrement fort pendant lequel trois organisations syndicales étudiantes, la FAGE, l'UNEF et l'Alternative, ont dénoncé la précarité étudiante. Le Cneser a voté une motion soutenant Anas K. et dénonçant les réductions des moyens accordés à la Vie étudiante.

Le texte de licence pro a fait l'objet d'un gros travail d'amendements du secteur IUT du SNE-SUP. Sa qualité a été reconnue par l'ensemble du Cneser. Il a démontré la piètre qualité du texte proposé et a permis d'obtenir la suppression des

70 % d'insertion professionnelle et d'imposer l'« encadrement » des heures de formation.

Le nouveau cahier des charges des grades de licence et master, également dénoncé par un important travail d'amendements effectué par le secteur Formation, n'a obtenu que 1 seule voix favorable et 42 contre.

Le travail en secteur Formation¹ a contribué à construire un vote unanime contre la certification obligatoire en langue anglaise² (0 pour). La déclaration du SNESUP-FSU a défendu l'enseignement académique des langues, la diversité linguistique et les certifications publiques telles que le certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur (CLES).

Pour les moyens 2020, notre analyse démontre que nous sommes loin du compte³. Ils ont été rejetés, ainsi que leur répartition, par le Cneser⁴.

Enfin, c'est dans une atmosphère crépusculaire, à la toute fin du Cneser que s'est déroulée l'extinction de cinq Comue, dont quatre hors RCE à la durée de vie éphémère⁵. Pour de nombreuses raisons, souvent différentes mais caractérisées par l'impréparation manifeste de ces expérimentations, le Cneser s'est massivement prononcé contre ces dissolutions⁶. ■

Le Cneser a voté une motion dénonçant les réductions des moyens accordés à la Vie étudiante.

1. www.snesup.fr/article/cneser-19-et-20112019-declaration-du-snesup-fsu-sur-larrete-relatif-au-certificat-daptitude-participer-lenseignement-francais-letranger.
2. www.snesup.fr/article/cneser-19-et-20112019-declaration-snesup-et-resultats-des-votes-certifications-danglais.
3. www.snesup.fr/article/intervention-sur-le-plf-2020-cneser-du-19-novembre-2019.
4. www.snesup.fr/article/cneser-19-et-20112019-motion-budget-presentee-par-le-snesup-fsu-le-snes-fsu-et-le-snasub-fsu.
5. www.snesup.fr/article/cneser-19-et-20112019-motion-dissolution-des-comue-les-personnels-dans-le-desarroi.
6. www.snesup.fr/article/cneser-plenier-le-crepuscule-des-comue-cp-du-26-novembre-2019.

Dé-formation

Le 20 novembre 2019, le ministère de l'Éducation nationale (MEN) a enfin fait des annonces pour la formation des enseignant-es.

Par **LE COLLECTIF FDE**

En seconde année de master MEEF, les étudiant-es seraient « *alternant-es* » à tiers temps, sans que l'on sache si c'est une obligation ou non. Les concours de recrutement d'enseignant-es en fin de M2 (hors agrégations) comporteraient quatre épreuves : deux écrits d'admissibilité – l'un « *disciplinaire* » avec une note éliminatoire et l'autre de construction de séquence d'enseignement ; deux oraux d'admission – la réalisation d'une séance d'enseignement et une épreuve portant sur « *la motivation du candidat, sa connaissance de l'environnement et des enjeux du service public d'éducation, sa capacité à incarner et verbaliser les valeurs de la République* »... On s'interroge sur l'évaluation de l'« incarnation des valeurs » !

Nous sommes opposés-es à cette « réforme » qui ne résout pas la surcharge actuelle de travail des étudiant-es en M2 et les placerait même en responsabilité de classe sous statut de contractuel avant le concours.

En outre, concevoir des maquettes de formation ne se limite pas à lister des contenus à enseigner, il s'agit de prévoir le cadre et les conditions d'études, la cohérence des parcours et les articulations nécessaires à l'appropriation de cette formation. Dans le cadre de la démocratie universitaire, la définition des besoins et la conception des maquettes de formation relèvent de l'expertise des équipes plurielles. Ce travail ne peut être mené dans la précipitation. Toute mise en œuvre à la rentrée 2020 est donc intenable.

Avec son projet, le MEN tente de réactiver un débat stérile opposant « disciplinaire » et « professionnel ». C'est un piège à éviter : il n'y a pas d'enseignement possible sans maîtrise disciplinaire, il n'y a pas d'organisation des apprentissages possible sans maîtrise des sciences de l'éducation et des didactiques. C'est ensemble que les équipes plurielles doivent définir les besoins et concevoir les maquettes de formation. Les remontées des collègues de différents INSPE sont convergentes et invitent à se mobiliser pour refuser toute mise en place à la rentrée 2020. ■

Dans le cadre de la démocratie universitaire, la définition des besoins et la conception des maquettes de formation relèvent de l'expertise des équipes plurielles.

Concurrence, concurrence!

Quels *happy few* de la dérégulation des diplômes ?

Le diplôme universitaire de technologie (DUT) est voué à disparaître au profit du bachelor universitaire de technologie (BUT). En supprimant tout cadre national, le ministère ne fait que développer un système néolibéral, inégalitaire, en détruisant le caractère universitaire des diplômes nationaux.

Par **NATHALIE LEBRUN** et **ISABELLE LUCIANI**,
coresponsables du secteur Formation

Le SNESUP-FSU s'oppose à la reconnaissance du grade de licence pour les bachelors ainsi qu'à la délivrance de bachelors par des établissements publics.

« Il faut instaurer la sélection sans faire de vagues en réglant du même coup la lancinante question du diplôme national (...) Les nouvelles formations ne seront pas des licences, elles seront des bachelors (...) [qui] pourront sélectionner à l'entrée comme ils voudront et faire payer des droits (au départ 1 000 euros). Ils donneront l'équivalence de la licence, soit un diplôme national, quand c'est justifié, et la possibilité de postuler en master bien sûr. À côté du nouveau survivra donc l'ancien : des formations de licence non sélectives et quasi gratuites qui donnent le même diplôme national qu'avant. » (Extrait des « MacronLeaks », Robert Gary-Bobo.)

C'est dans ce contexte que nous assistons à la restructuration du premier cycle de l'enseignement supérieur. Le DUT est voué à disparaître en tant que tel en se fondant dans une licence professionnelle à vocation d'insertion professionnelle, qui devrait prendre le nom d'usage de « bachelor universitaire de technologie » (BUT). Simultanément, le ministère propose un nouveau cahier des charges pour la collation des grades de licence et de master, qui supprime tout cadre national au profit des bachelors privés mais aussi publics, créés dans les établissements dits d'excellence, en concurrence avec les licences universitaires nationales, garantes d'un niveau d'études établi par un arrêté. La licence est alors redéfinie par la norme du bachelor, promouvant les diplômes d'établissement qui se soumettent avec enthousiasme aux contraintes de l'autofinancement, soit des droits d'inscription élevés, un marketing constant, et la subordination aux partenaires socio-économiques, dans une imbrication public-privé concrétisée par la « politique de site », élément clé du cahier des charges.

ENTRETIEN LE FLOU

Pour imposer ce coup de force, on joue sur la confusion entre la licence comme diplôme et comme grade. Ainsi, l'École de management de l'université de Strasbourg, se vantant d'être

inscrite dans un pôle universitaire, promeut son DU bachelor affaires internationales auprès des familles comme s'il s'agissait d'une licence. Désormais, des DU et des formations privées pourront se prévaloir de ce grade sans avoir à respecter l'arrêté licence ni le cadre national des formations. Ils échapperont au cadre national des droits d'inscription. En revanche, le cahier des charges renforce l'adéquation aux besoins du marché et aux politiques de site, sans garantie d'une présence de personnels statutaires et d'indépendance pour les enseignants-chercheurs et enseignants. Il mine les libertés académiques en privilégiant l'approche par compétences. Il impose la structuration des diplômes en blocs de compétences qui renforce la logique de capitalisation d'une partie du diplôme pour fournir une main-d'œuvre formée, mais pas protégée par une qualification reconnue. C'est ainsi que la collation des grades est étendue aux certifications.

IDÉOLOGIE NÉOLIBÉRALE

Dans un contexte de concurrence, que restera-t-il du caractère universitaire des diplômes nationaux si l'équilibre entre connaissances, compétences transversales et professionnelles est fragilisé et que la recherche est prioritairement pilotée par le monde socio-économique, comme le préconise le cahier des charges ? Qui aura les moyens de maintenir les meilleures conditions d'études ? Les licences gratuites ou les bachelors payants ? Les choix de « bonne gestion » seront-ils d'alimenter à perte des licences peu performantes faute de moyens et de sélection, ou de tout miser sur des bachelors performants grâce à la sélection et rapportant en plus des ressources propres ? Comment évaluerons-nous des étudiants qui auront payé leur diplôme ?

Combattons dans nos établissements la mise en place de cette idéologie néolibérale. Le SNESUP-FSU s'oppose à la reconnaissance du grade de licence pour les bachelors ainsi qu'à la délivrance de bachelors par des établissements publics*.

LIRE AUSSI... « Bachelor = licence, vraiment ? » dans *Le Snesup* n° 678, octobre 2019, p. 8 : www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-678-octobre-2019.



© Shutterstock

* www.snesup.fr/rubrique/porosite-public-privé ; www.snesup.fr/rubrique/communiqués-et-lettres-flash-iut.



Pour une tout autre réforme des RETRAITES

Malgré les mobilisations à la RATP et chez les avocats d'octobre dernier, la grève et les mouvements annoncés à partir du 5 décembre, Emmanuel Macron et l'exécutif persistent à vouloir mettre en place la retraite par points. Ils accusent les personnels des régimes spéciaux (en y associant les fonctionnaires) de vouloir défendre leurs avantages, alors que le projet de réforme affecterait tout le monde, de l'ouvrier au cadre supérieur, le privé et le public, comme le montrent toutes les simulations. Le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) demandé par Edouard Philippe annonce un déficit... notamment du fait de la diminution du nombre de fonctionnaires et de la non-compensation de certaines exonérations sociales. Le gouvernement refuse toute hausse des cotisations pour ménager le patronat et préfère augmenter encore l'âge de départ ou la durée de cotisation, ce qui revient à faire payer aux salarié·es les conséquences de sa politique ! Il lance des ballons d'essai (clause « du grand-père », report de l'année d'application, association de syndicats à la gestion du système...), visant à opposer les catégories les unes aux autres et laissant le flou sur ses visées réelles. Il doit abandonner ses projets.

Après la prise de position de notre congrès et les deux dossiers précédents*, nous proposons des approches historique et économique, ainsi qu'un focus sur le système par points : simulations de la réforme Delevoye ; évolution des systèmes existant dans le public (Ircantec et retraite additionnelle de la fonction publique – RAFF) ; système suédois. Et nous revenons sur la situation des femmes enseignantes-chercheuses.

On ne peut accepter les projets actuels, ni se satisfaire de l'existant. Nous voulons une tout autre réforme qui réponde à nos revendications. Les semaines qui viennent seront l'occasion de les porter, avec les autres salarié·es du public et du privé, les retraité·es et les jeunes. ■ 2 décembre 2019

Dossier coordonné par **MICHELLE LAUTON** et **HERVÉ LELOUREC**

* « Retraite par points : une réforme injuste » : www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-670-671-decembre-2018-janvier-2019 ; « Retraites : un privilège ? Non, un droit ! » : www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-662-fevrier-2018.

L'histoire des retraites, celle d'un acquis social à défendre ?



Remise en question depuis, la retraite à 60 ans avait été mise en place le 11 décembre 1981.

Des premiers pas à aujourd'hui, les retraites ont changé de paradigme. L'objectif des salariés de « vivre une vieillesse heureuse » a remplacé les démarches de l'État pour « résoudre la misère des vieillards ». Ce qui amène des luttes pour défendre ses droits.

ration qui permettent une nouvelle avancée dans ce domaine, avec la création de la Sécurité sociale en 1945 puis l'instauration du régime général.

« DU TEMPS POUR VIVRE ET DU TRAVAIL POUR TOUS ! »

La première lutte d'envergure pour la défense d'un régime de retraite se déroule en août 1953. Comme ce fut le cas en 1936 et comme ce le sera en 1968, c'est de la base que part le mouvement qui s'oppose à des décrets-lois remettant en cause les régimes des agents de l'État et des services publics. Long, dur, il fait reculer le gouvernement. Désormais revendication des organisations syndicales, « la retraite à 60 ans » devient une réalité avec la loi d'orientation sociale du 11 décembre 1981, une des réformes de la gauche au pouvoir. Il s'agit alors autant de permettre une vieillesse heureuse que de lutter contre le chômage (« *Du temps pour vivre et du travail pour tous !* »). Mais, dès la fin de la décennie, la question du coût des politiques sociales est avancée pour remettre en cause ces progrès. En un quart de siècle, les projets dans ce sens se multiplient, donnant lieu à des luttes sociales. Le dernier grand mouvement du XX^e siècle a lieu à l'hiver 1995 pour s'opposer au plan Juppé qui tente de modifier profondément la Sécurité sociale et de revenir sur les « régimes spéciaux » ; cette fois encore le gouvernement doit reculer. Les attaques recommencent au début du siècle, avec le recul de l'âge du droit à pension et l'allongement des durées de cotisation, en 2003 et 2007-2008. Le choix de ne pas s'attaquer à l'ensemble des groupes sociaux entraîne des ripostes dispersées qui échouent. Même les énormes manifestations sans lendemain de 2009-2010 ne conduisent pas le pouvoir à revenir sur son projet de recul de deux ans de l'âge légal de départ à la retraite.

UNE PERSPECTIVE POSITIVE

Un peu comme les congés payés n'étaient pas une revendication, le droit à pension ne fut pas, à l'origine, un acquis de luttes sociales, tout simplement parce que d'autres priorités s'imposaient et que la vie des travailleurs était rarement assez longue pour qu'ils puissent en profiter. Mais ce temps pour vivre, unanimement apprécié, est devenu une réalité plus large lorsque l'espérance de vie quand on atteint 40 ans est encore de quarante-six ans pour les femmes, de quarante et un ans pour les hommes. La retraite s'est imposée comme un bienfait, participant de ces métamorphoses de la question sociale qui font que le salariat n'est plus, aujourd'hui, une malédiction. ■

Par **CHRISTIAN CHEVANDIER***, professeur émérite d'histoire, université du Havre

C'est ce que l'on appellera plus tard des « régimes spéciaux », qu'il serait plus rigoureux de nommer « régimes pionniers ».

Les premières démarches visant à donner les moyens de vivre à des personnes ayant cessé leur activité datent du règne de Louis XIV. Les vieux soldats, puis les vieux marins sont ainsi les premiers bénéficiaires, avant que la Révolution ne proclame le principe d'une « dette sociale » à l'égard des vieillards tout en adoptant des lois sur le droit à pension des personnels civils et militaires de l'État. Dès le milieu du XIX^e siècle, les travailleurs des chemins de fer peuvent bénéficier de retraites à l'initiative des grandes compagnies ferroviaires qui essayent ainsi de garder un personnel stable et qualifié. À l'évidence, le droit à une retraite à l'issue d'une vie de travail n'est pas un acquis de luttes sociales.

DANS UNE SOCIÉTÉ OÙ L'ON MEURT JEUNE

La III^e République, dans un ensemble de réformes sociales, fait relever de textes législatifs ou réglementaires des dispositions qui unifient le droit à pension, pour les mineurs, les cheminots, les ouvriers de l'armement. C'est ce que l'on appellera plus tard des « régimes spéciaux », qu'il serait plus rigoureux de nommer « régimes pionniers ». Alors qu'à l'initiative, notamment du député Martin Nadaud, un projet de loi avait été déposé trente ans plus tôt, il faut attendre la loi du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes pour que soit fixé un droit à pension à l'âge de 65 ans après avoir cotisé au moins trente ans. Lorsque l'on a atteint l'âge de 40 ans, l'espérance de vie est alors de vingt-cinq ans pour les hommes, de vingt-neuf ans pour les femmes ; l'on comprend dès lors les réticences d'une majorité des organisations de la CGT, alors la seule confédération syndicale, face aux cotisations pour la « retraite des morts ». Ces dispositions ne résolvent pas la question de la misère des vieillards, qui se pose de manière exacerbée en période de crise, lorsque les solidarités familiales mises à mal deviennent cependant essentielles. Ce sont les beaux jours d'après la Libé-

* Dernier ouvrage paru : *Le Travail en France. Des Trente Glorieuses à la présidence Macron*, Belin, 2018.

Entretien avec Michaël Zemmour

Michaël Zemmour est maître de conférences en économie à Paris-I. Il codirige l'axe politiques socio-fiscales du Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (LIEPP, Sciences Po).

Propos recueillis par **MICHELLE LAUTON**
et **HERVÉ LELOUREC**

LE GOUVERNEMENT VEUT MODIFIER LE SYSTÈME DE RETRAITE ACTUEL. SERAIT-IL SI MAUVAIS ?

Le système français a remporté de nombreux succès : aujourd'hui, les retraités ont en moyenne un niveau de vie comparable à celui des actifs (il y a des retraités avec des revenus faibles, moyens, et élevés). De plus, la pension de retraite remplit son rôle de sécurisation : l'essentiel des seniors, à l'exception des plus riches, vit uniquement de sa retraite, sans avoir recours à une retraite privée (et généralement sans payer de loyer car une majorité notable des seniors sont propriétaires¹). Pour autant, notre système a quand même des limitations importantes : les inégalités de retraites femmes-hommes sont très élevées, la prise en compte des carrières non linéaires est pénalisante (les « polypensionnés »), et surtout, notre système (avant même la réforme Delevoye) est programmé pour faire baisser les taux de remplacement² au cours des années à venir. Dans le public, cela passe par une part croissante des primes, qui sont utilisées pour rémunérer les agents sans générer de droits à retraite significatifs.

QUE PRÉVOIT LE CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (TAUX DE REMPLACEMENT, ÉQUILIBRE DES SYSTÈMES...)?

Le Conseil d'orientation des retraites prévoit un décrochage des taux de remplacement de l'ordre de 25 % par rapport à aujourd'hui à l'horizon 2050. Même en partant plus tard, la retraite publique ne serait pas suffisante pour maintenir son niveau de vie au moment de la retraite.

La raison est assez simple : si on maintient le taux de cotisations à son niveau actuel, la part des retraites dans le PIB va rester à 14 % ou moins. Dans le même temps, la part des plus de 65 ans dans la société va passer de 20 % à 27 % du fait de l'allongement de l'espérance de vie. Les réformes précédentes ont « résolu » le problème en organisant la baisse programmée des pensions (relativement

aux salaires) pour maintenir l'équilibre.

La réforme du gouvernement grave dans le marbre cette baisse et l'aggrave. Le principal mécanisme de cette aggravation est l'introduction d'un âge pivot, qui se décale automatiquement : 64 ans pour la génération 1963, mais près de 67 ans pour la génération 1990. À cause de ce mécanisme, la pension à un âge donné baisse, génération après génération. S'ajoutent à cela des mesures d'économies de court terme : le gouvernement envisage des allongements de durée de cotisations ou des diminutions de pension même pour les générations qui ne seront pas concernées par la réforme car déjà retraitées ou proches de la retraite.

La question qui pèse sur le système de retraite est moins le déficit (qu'il faut résoudre mais qui est très modéré), que la nécessité de trouver des financements supplémentaires sans lesquels la retraite publique ne sera plus la source de revenus des retraités mais un simple premier étage – charge à celles et ceux qui le peuvent de compléter par des plans de retraite privés.

COMMENT COMBATTRE LES CONSÉQUENCES D'UNE LIMITATION À 14 % DU PIB DU MONTANT CONSACRÉ AUX RETRAITES ?

Si on reste à 14 % du PIB – voire moins dans de nombreux scénarios, dont ceux du rapport Delevoye –, les retraites vont décrocher. Mais geler les ressources du système des retraites est une solution extrême en rupture complète avec notre histoire. Une solution simple est d'accompagner l'augmentation du nombre de retraités d'un relèvement modéré du taux de cotisations (de l'ordre de 0,2 point de cotisations par an), qui permet à la fois de maintenir des salaires nets dynamiques et d'éviter que les pensions ne décrochent. On peut aussi trouver des ressources complémentaires, en revenant sur certaines pertes de recettes, par exemple les exemptions qui concernent l'épargne salariale, l'intéressement ou les primes de la fonction publique. ■



Michaël Zemmour.

© DK

« La réforme du gouvernement grave dans le marbre cette baisse et l'aggrave. »

1. www.insee.fr/fr/statistiques/2583078.
2. Première retraite sur dernier salaire.

Notre simulateur de retraite est en ligne

Le SNESUP a déjà présenté la retraite par points du gouvernement¹. Il a mis en ligne un simulateur², où chacun.e peut mesurer les pertes de retraite des enseignants du supérieur avec la réforme prévue : de 16 à 30 %, et plus selon la situation ! Illustration ici au travers de deux exemples.

Par **HERVÉ LELOUREC**,
corresponsable du secteur Retraité.e.s

La retraite par points du gouvernement (appelée système Macron) peut se caractériser ainsi : centralisation, tarissement délibéré des ressources, enveloppe globale arbitraire et insuffisante ouvrant une porte au privé. Tout le monde y perdrait, comme le montrent ces deux études de cas.

EXEMPLE 1

Une personne, née le 7 février 1958, a travaillé dans le secteur privé (jobs d'été pour partie) : elle aura donc une petite pension du régime général. Si elle a cotisé, ses points éventuels Ircantec (400 pts ici) ou Arrco (80 pts) lui donneront droit à une ou deux pensions complémentaires, petites³ également. Recrutée le 1^{er} septembre 1991 comme maître de conférences et reclassée à l'échelon 3 de la classe normale, cette personne passe en hors-classe 5^e échelon le 1^{er} septembre 2004 puis est recrutée comme professeur des universités le 1^{er} septembre 2006 au 1^{er} échelon de la 1^{re} classe. Elle passe en classe exceptionnelle échelon D2 le 1^{er} septembre 2018 et au D3 un an plus tard, à bientôt 62 ans, l'âge légal actuel pour partir avec une pension. Notre simulateur offre une comparaison pour un départ à 64 ans et 10 % de primes ou heures complémentaires (voir capture d'écran simulateur SNESUP-FSU ci-dessous).

Nous avons fait également la comparaison, pour cette personne, des pensions mensuelles brutes en euros, dans le système actuel et dans le système Macron, avec un départ entre 62 et 69 ans, toujours à l'échelon D3 (voir tableau Exemple 1).

EXEMPLE 2

Une personne enseignante contractuelle (ANT : agent non titulaire de la fonction publique)

a aussi travaillé auparavant dans le secteur privé. Les ANT relèvent du régime général pour leur pension de base et cotisent à l'Ircantec pour une complémentaire (voir tableau Exemple 2).

Ce n'est pas une surprise : ces résultats confirment toutes les simulations faites jusqu'à présent. La réforme amputerait considérablement les pensions. Dans la fonction publique, les carrières ascendantes perdent environ 30 % et les carrières évoluant moins vite environ 20 % (double peine). Quand le gouvernement « rassure » en reportant l'application de la réforme pour certains, souvenons-nous qu'un autre gouvernement, dans un passé récent, a accéléré le calendrier de sa réforme⁴ après avoir réussi à la faire adopter. Et surtout, soyons solidaires des jeunes futurs salariés ! ■

EXEMPLE 1

Âge départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans	69 ans
Syst. actuel	2 482	2 735	2 999	3 273	3 559	3 856	4 163	4 481
Syst. Macron	1 703	1 885	2 076	2 277	2 486	2 705	2 933	3 169
Perte brute	-779	-850	-922	-996	-1 073	-1 151	-1 230	-1 312
% perte	-31,38	-31,06	-30,75	-30,44	-30,15	-29,85	-29,56	-29,27

EXEMPLE 2

Âge départ	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans	69 ans
Syst. actuel	1 513	1 644	1 778	1 909	2 044	2 170	2 271	2 350
Syst. Macron	1 173	1 281	1 393	1 509	1 630	1 755	1 885	1 964
Perte brute	-340	-363	-385	-400	-413	-415	-385	-386
% perte	-22,46	-22,08	-21,65	-20,95	-20,23	-19,11	-16,97	-16,44

Capture d'écran du simulateur SNESUP.

Voici le résultat de la simulation :

A 64 ans,	avec le système actuel, votre pension de fonctionnaire serait :	2 882,77 €
	Votre pension RAFP serait :	33,09 €
	Votre pension régime général serait :	61,71 €
	Votre pension IRCANTEC serait :	14,09 €
	Votre pension ARRCO serait :	7,55 €
	Soit un total de :	2 999,21 € brut mensuel
	Avec le système Macron, votre pension deviendrait :	2 076,84 € brut mensuel
	C'est une perte de :	922,37 € soit : -30,75 %
	C'est comme si on décidait de payer votre pension pendant seulement	8,4 mois et plus rien pour les 3,6 mois suivants !
	C'est comme si on vous payait seulement jusqu'au	9 septembre et plus rien après !

Faites votre propre calcul de retraite par points : www.snesup.fr

La réforme amputerait considérablement les pensions.

1. www.snesup.fr/article/retraite-abandon-du-projet-gouvernemental-ameliorons-nos-retraites-version-revue-et-enrichie-du-27092019.

2. www.snesup.fr/article/simulateur-de-pensions-calculs-du-montant-et-des-pertes-quimposera-ladoption-du-projet-de-retraite-points.

3. Une pension en dessous d'un certain montant est versée mensuellement sous forme de capital unique pour solde de tout compte.

4. Il s'agissait de la réforme Woerth augmentant l'âge légal de départ à la retraite.

Retraite à la suédoise...

La réforme de 1994 offre aux Suédois une pension publique d'au mieux 53 % de leur dernier revenu. Cette réforme ayant bloqué les cotisations à leur niveau de 1994 et en tenant compte de l'augmentation de la population, cela signifie des pensions moins élevées pour chaque retraité.

Par **SIDOINE CORBIN-OCCELLI**,
université Paris-I Panthéon-Sorbonne

À l'origine, le système de retraite suédois était comparable au système français, avec plusieurs niveaux de couverture : un minimum vieillesse régulièrement revalorisé, des retraites publiques, des retraites complémentaires (fonctionnaires, salariés, cadres). Il était à prestations définies ; dans ce cadre l'État devait assurer une pension minimum. Basé sur les quinze meilleures années et une durée d'au moins trente ans pour une retraite à taux plein, il assurait un taux de remplacement de l'ordre de 75 %¹. Au milieu des années 1980, trois arguments furent avancés pour justifier une réforme : ralentissement de la croissance, plus de sorties anticipées du marché du travail, espérance de vie accrue.

LE PRINCIPE DE LA RÉFORME

En 1994, l'ensemble des partis représentés au Parlement a proposé une rupture totale avec le système par répartition. Le nouveau système public obligatoire est composé de deux parties financées par cotisations² :

- une partie par répartition (16 % prélevés sur la feuille de paie et plafonnés avec part patronale de 10,21 %), *inkomstpension* (qui doit être en équilibre) ;
- une partie par capitalisation (2,5 %), *premie-pension*, chaque salarié choisit son ou ses fonds de placement.

L'ancien système (quinze meilleures années) était favorable à ceux qui avaient eu une carrière ascendante et injuste si l'on avait eu une carrière plate toute sa vie. Il n'incitait ni à souscrire des assurances, ni à épargner pour la retraite. Il « fallait » donc passer d'un système à prestations définies, à un système à cotisations définies, par points. Le montant de la pension dépend de la « croissance nationale » (diminuée de 1,6 %) et de l'espérance de vie de la génération de celui qui prend sa retraite, sans distinction de catégorie ou de sexe. Une pension minimum est garantie sous conditions : avoir au moins 65 ans, avoir résidé en Suède pendant au moins quarante ans entre 16 et 64 ans, avec réduction de 1/40 par année manquante.

L'ÉPREUVE DES FAITS

Lors du colloque du Conseil d'orientation des retraites (COR) de 2015³, il fut constaté que malgré un « ajustement technique », « compte



En 1994, tous les partis représentés au Parlement ont proposé une rupture totale avec le système par répartition (ici le siège du Parlement à Stockholm).

tenu de la faible croissance des salaires nominaux (inférieure à 1,6 %), les pensions nominales ont diminué en 2010, 2011 et 2014, respectivement de 3 %, 4,3 % et 2,7 % ».

Selon l'analyste Ole Settergren, « le législateur pensait que si les pensions étaient indexées sur l'espérance de vie, les gens partiraient plus tard, quand la durée de vie s'allongerait, pour maintenir le niveau de leur retraite ». Mais, si le système est actuellement à l'équilibre et surtout complètement déconnecté des finances de l'État, le niveau des pensions a sérieusement baissé. Alors que les Suédois devraient travailler jusqu'à 67 ans pour garder une retraite constante, ils s'arrêtent en moyenne à 65 ans. Résultat : leur pension équivaut en moyenne à 53 % de leur salaire de fin de carrière, contre 60 % en 2000. Corrélativement, le taux de pauvreté des Suédois de plus de 65 ans a augmenté : il était de 14,7 % en 2017, selon Eurostat, quasiment le double de la France...

Et en 2017, les six partis formant le Pensiongruppen ont proposé une série de mesures destinées à reporter l'âge du départ à la retraite. D'ici à 2026, il faudra attendre 64 ans pour commencer à toucher sa pension. Le versement de la pension minimale garantie sera indexé sur la durée moyenne de vie⁴. ■

Le taux de pauvreté des Suédois de plus de 65 ans a augmenté : il était de 14,7 % en 2017, quasiment le double de la France...

1. Blog de Michel Husson, « Les "beautés" du modèle suédois de retraites », 21 août 2019 : alencontre.org/europe/suede/les-beautes-du-modele-suedois-de-retraites.html.

2. Alain Vassel et Bernard Cazeau, « Réformer la protection sociale : les leçons du modèle suédois », Rapport d'information n° 377, 11 juillet 2007 : www.senat.fr/notice-rapport/2006/ro6-377-notice.html.

3. Actes du colloque du COR du 2 décembre 2015, « Les âges de départ à la retraite en France : évolutions et déterminants ».

4. Anne-Françoise Hivert, « Le mirage du système suédois de retraite », *Le Monde*, 17 mai 2018.

Systemes par points dans le public, deux exemples de dégâts prévisibles

Aujourd'hui, une partie de la retraite complémentaire des agents publics, titulaires ou non titulaires, relève déjà des deux systèmes de retraite par points. Ils ont tous deux comme caractéristique de voir le rendement du point diminuer.

L'évolution des valeurs d'achat et de service dépend des placements financiers de l'ERAFP.

1. Différent des cotisations pour pension sur le traitement brut, où l'employeur public assume une part bien plus importante que l'agent.
2. Source officielle : www.rafp.fr/les-valeurs-du-point.
3. Le rendement correspond au rapport valeur de service d'un point sur sa valeur d'achat.
4. En l'absence de cotisations versées au régime général sur cette partie des rémunérations.
5. Elle est égale à 5/4 de ce que l'Ircantec appelle « salaire de référence », du fait d'un calcul des points acquis sur la base d'un taux de cotisation théorique égal à 5/4 du taux de cotisation appliqué aux rémunérations (cf. baseircantec.retraites.fr). Détails sur le calcul des cotisations et les prestations : www.snasub.fr/spip.php?article2302.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

RAFP : UNE DÉGRADATION SILENCIEUSE

La retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), créée en 2005, est un régime par capitalisation auquel sont obligatoirement assujettis les fonctionnaires. La cotisation est calculée sur la base des rémunérations non soumises à retenue pour pension : heures complémentaires, indemnité de résidence, supplément familial de traitement (SFT), primes et indemnités non représentatives de frais... dans la limite de 20 % du traitement indiciaire. Son taux est de 5 % tant pour l'agent¹ que pour l'employeur.

Les prestations versées après départ à la retraite ne sont en rien garanties. Le montant versé durant la retraite pour chaque point acquis est égal à la valeur de service du point fixé pour l'année en cours. Mais le montant des cotisations n'est pas non plus connu à l'avance : la valeur d'achat d'un point, c'est-à-dire le montant cotisé pour acquérir le point, augmente plus ou moins d'une année sur l'autre.

UNE DÉGRADATION IMPORTANTE

L'évolution des valeurs d'achat et de service (voir tableau 1 page suivante²) n'est pas dictée par l'inflation et ne dépend pas de

celle de la valeur de service. Elle dépend des placements financiers de l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP).

Le graphique « RAFP : dégradation après 2013 du rapport entre la valeur servie par un point et sa valeur d'achat » illustre la dégradation conséquente du rendement de cette retraite par points³ après un début à peu près stable. Elle est due principalement à une augmentation de la valeur d'achat du point de 4,5 % en 2015, puis d'autant en 2016, tandis que la valeur de service n'était augmentée que de 0,2 % en avril 2016.

Si bien peu de monde a entendu parler de cette dégradation touchant les fonctionnaires, c'est parce que la valeur d'achat du point et sa valeur de service sont fixées par simple décision du conseil d'administration de l'ERAFP sans passer par un débat public.

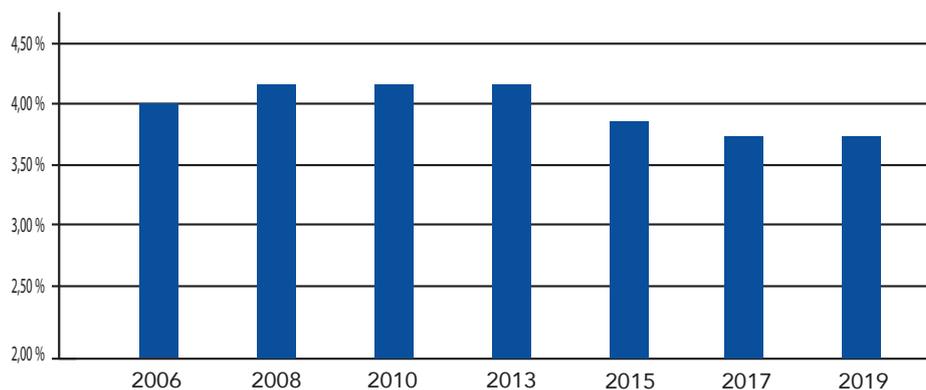
IRCANTEC : LA CHUTE DES PRESTATIONS

À la retraite des contractuels du secteur public, affiliés au régime général des salariés pour leur retraite de base, s'ajoute une retraite complémentaire, l'Ircantec, régime par points, à l'instar des retraites complémentaires Arrco et Agirc pour les salariés du privé.

Les taux de cotisations sur les rémunérations en dessous du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 40 524 euros en 2019, sont de 2,80 % pour le contractuel et de 4,20 % pour l'employeur depuis 2017. Au-delà, ils s'élèvent⁴ à 6,95 % et 12,55 %. Il y a des attributions gratuites de points (chômage, maladie, maternité, service national) et des majorations si trois enfants au moins ont été élevés.

L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec), créée en 1970, est en bonne santé finan-

RAFP : dégradation après 2013 du rapport entre la valeur servie par un point et sa valeur d'achat



cière, avec plus de 12 milliards d'euros de réserves en 2019. Mais sa réforme (2008) a conduit à l'augmentation des taux de cotisation à compter de 2011. Dès 2008, le rendement a baissé sous l'effet de l'importante augmentation de la valeur d'achat du point⁵ qui s'est poursuivie jusqu'en 2017. Il a ainsi chuté de 12,13 % en 2008 à 7,75 % en 2019 (voir tableau 2 et graphique « Ircantec : dégradation après 2008 du rapport entre la valeur servie par un point et sa valeur d'achat »). Mais il reste bien au-dessus de celui évoqué actuellement par Jean-Paul Delevoye (5,5 %) pour un futur système universel. ■

Ircantec : dégradation après 2008 du rapport entre la valeur servie par un point et sa valeur d'achat

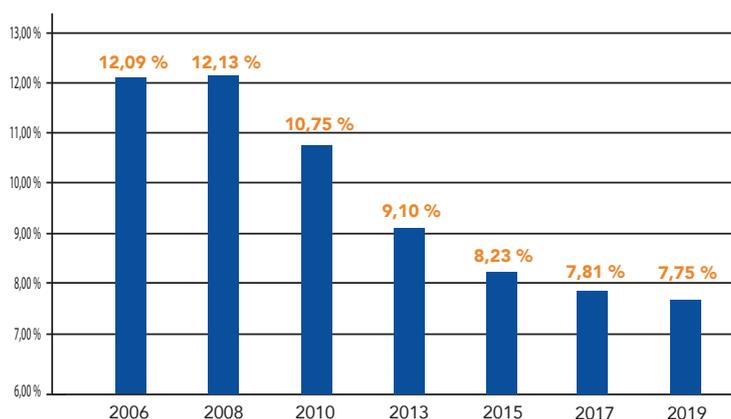


Tableau 1

Année	2006	2008	2010	2013	2015	2017	2019
Valeur d'un point	1,017	1,03537	1,05095	1,085	1,1452	1,2003	1,2317
Valeur de service d'un point	0,0408	0,04219	0,04283	0,04421	0,04465	0,04487	0,04605
Évolution moyenne annuelle de la valeur d'achat		0,90 %	0,75 %	1,08 %	2,77 %	2,41 %	1,31 %
Évolution moyenne annuelle de la valeur de service		1,70 %	0,76 %	1,07 %	0,50 %	0,25 %	1,31 %
Rendement	4,01 %	4,07 %	4,08 %	4,07 %	3,90 %	3,74 %	3,74 %

Tableau 2

Année	2006	2008	2010	2013	2015	2017	2019
Salaire de référence	2,813	2,896	3,345	4,172	4,616	4,904	4,958
Valeur d'achat réelle d'un point	3,51625	3,62	4,18125	5,215	5,77	6,13	6,1975
Valeur de service d'un point	0,4251	0,439	0,44943	0,4746	0,47507	0,47887	0,48031
Évolution moyenne annuelle de la valeur d'achat		1,48 %	7,75 %	8,24 %	5,32 %	3,12 %	0,55 %
Évolution moyenne annuelle de la valeur de service		1,63 %	1,19 %	1,87 %	0,05 %	0,40 %	0,15 %
Rendement	12,09 %	12,13 %	10,75 %	9,10 %	8,23 %	7,81 %	7,75 %

Les revendications du SNESUP-FSU

Le SNESUP-FSU s'inscrit dans la démarche d'abandon des projets en cours. Pourtant, il ne peut se satisfaire de la situation actuelle.

Par **MICHELLE LAUTON**,
membre de la Commission administrative

Aujourd'hui, un.e collègue est recruté.e comme maître.sse de conférences dans l'enseignement supérieur à l'âge moyen de 34 ans, avec des variations selon les disciplines ou le genre. D'autres resteront non-titulaires toute leur vie professionnelle. Ayant enchaîné études longues, périodes de post-doc ou de travail à l'étranger dans des pays n'ayant pas tous d'accord avec la France, ils et elles partiront très tardivement à la retraite, et souvent avec de petites pensions, y compris avec le système actuel.

Que l'on relève du régime général ou d'un autre, les retraites doivent reposer sur la répartition. Le Code des pensions doit rester le repère commun dans la fonction publique.

Pour toutes et tous, le SNESUP-FSU exige :

- un taux de remplacement de 75 % du revenu d'activité des six derniers mois pour une carrière complète de fonctionnaire ; la prise en compte des meilleures années de la carrière,

pour les non-titulaires ; aucune pension inférieure au smic ;

- la suppression de la décote et de la surcote ;
- l'indexation des pensions sur les salaires et non sur l'inflation ;
- le retour à 60 ans de l'âge légal de départ à la retraite pour toutes et tous.

Le SNESUP-FSU propose aussi que l'on prenne en compte dans les années cotisées :

- les années d'études et de thèse ;
- les périodes de post-doc en France et à l'étranger ;
- les périodes de travail à l'étranger pour tous les pays ;
- les périodes de chômage non indemnisé.

Les périodes en tant que non-titulaire ou à l'étranger dans la durée de service des fonctionnaires doivent être validées. Enfin, concernant les femmes, les droits doivent permettre une meilleure prise en compte des maternités, avec par exemple le rétablissement d'une bonification d'une année supplémentaire par enfant. ■

Le Code des pensions doit rester le repère commun dans la fonction publique.

Les enseignantes-chercheuses défavorisées aussi pour la retraite

La situation des enseignantes-chercheuses titulaires au moment du départ à la retraite serait encore aggravée par la réforme Delevoye.

Par **MICHELLE LAUTON**,
membre de la Commission administrative

LA SITUATION ACTUELLE

Les données issues des statistiques ministérielles¹ – partiellement genrées et sans les enseignantes non titulaires ou de statut second degré – confirment que chercheur-euses et enseignant-es-chercheur-euses partent à la retraite au-delà de l'âge légal de départ (variable selon l'année de naissance, de 62 ans en général). En sept ans, c'est celui des chercheuses et enseignantes-chercheuses qui augmente le plus. Cet âge moyen va continuer à augmenter, et dépasser 66 ans en 2021² (voir tableau « Âge moyen au départ à la retraite »).

Les taux de liquidation³ des retraites ont baissé de 2010 à 2017, particulièrement chez les femmes PR et MCF : de 79,1 % à 76,2 %. L'écart des pensions brutes entre hommes et femmes est de 500 euros. Cela s'explique d'abord par leurs inégalités de carrière dans l'enseignement supérieur (recrutements plus tardifs, moins de promotions), soulignées en 2018 par Dominique Faudot⁴. La baisse est aussi due aux réformes précédentes : moindres surcotes et décotes, âge légal passé de 60 à 62 ans et nombre de trimestres exigé passant de 160 si l'on est né en 1948 à 172 aujourd'hui si l'on est né en 1973⁵ ; suppression de la possibilité de validation des services de non-titulaires depuis 2011. Les chercheuses et enseignantes-chercheuses ayant fait des études longues, avec parfois des parties de carrière non prises en compte pour la retraite en France (travail à l'étranger...), nombre d'entre elles restent en activité jusqu'à la date limite (67 ans actuellement) ou jusqu'à obtenir assez de trimestres pour partir sans décote (172 aujourd'hui). D'autres causes seraient à étudier : prise en compte des enfants modifiée (nés ou adoptés à partir de 2004), femmes ayant

L'écart des pensions brutes entre hommes et femmes est de 500 euros.

1. cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2018/08/4/Etat_emploi_scientifique_2018_1012084.pdf.

2. www.jms-insee.fr/2018/S06_1_ACTE_MEURIC_JMS2018.pdf.

3. Le taux de liquidation (% de la 1^{re} retraite/dernier salaire) est calculé en fonction des trimestres effectifs validés et des bonifications.

4. www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/snesup_662_complet_bd.pdf.

5. 43 ans de travail tous régimes confondus, et cotisations validées.

6. Ce qui n'assure rien en cas de séparation ou de décès prématuré du conjoint.

Montants (bruts moyens) des pensions en 2017 (en euros)

	Hommes	Femmes
DR/CR	3 545	3 531
PR/MCF	4 184	3 694
FPE cat. A	3 010	2 581

eu trois enfants (réforme de 2010). Et comme il y a plus de MCF que de PR, on peut supposer que le montant moyen de pension des nouvelles retraitées maîtresses de conférences (MCF) a beaucoup diminué (voir tableau « Montants (bruts moyens) des pensions en 2017 »).

ET AVEC LA RÉFORME PAR POINTS ?

Le système par points serait encore plus négatif pour les femmes. En effet, on prendrait en compte toute la carrière, qui est ascendante dans la fonction publique, au lieu du salaire selon l'indice des six derniers mois. Le fait de cotiser sur les primes ne peut être un plus pour les femmes qui, en moyenne, en ont moins ou à des montants moins élevés. La prise en compte des enfants donnerait 5 % de points en plus à l'un des conjoints ou 2,5% par enfant pour chacun, le choix devant se faire avant les 4 ans, sinon ils seront attribués à la mère⁶. Mais le plus grave reste la difficulté d'accéder au grade de professeur pour les femmes, et l'âge d'accès : devenues MCF à 34 ans et ayant 1 ou 2 enfants, elles accèdent au corps de professeur au moins un an après les hommes, avec un pic de trente-sept mois en 2012-2013. Donc, avec un salaire moindre, leurs montants de cotisations transformables en points seraient bien inférieurs à ceux des hommes. Le rapport proposant de supprimer le corps de MCF titulaire aggraverait encore leur situation : il faudrait choisir entre carrière et maternité !

FAIRE AVANCER LES REVENDICATIONS DES UNIVERSITAIRES FEMMES

Dans les débats avec les collègues, nous demandons bien sûr l'abandon de la réforme par points en montrant ses dangers. Mais il faut aussi proposer des améliorations de la situation actuelle. Par exemple, revenir sur l'impossibilité de valider la carrière de non-titulaire, rétablir les bonifications pour enfants, instaurer la prise en compte des années d'études et du travail à l'étranger pour tout pays, créer un congé sabbatique « spécial maternité »... et, surtout, aller vers l'égalité femmes-hommes dans les recrutements et promotions. ■

Âges moyens (AM) au départ à la retraite et évolution des taux de liquidation (TL en %)

Secteur	EPST		MESR	
	Corps assimilés		PR et MCF	
Hommes et femmes	AM	TL	AM	TL
2010	64,3	74,0	64,5	79,6
2017	64,9	72,4	66,0	77,0
Évolution sur 7 ans	+ 0,7	- 1,6	+ 1,5	- 2,5
Femmes	AM	TL	AM	%
2010	63,7	72,9	63,5	79,1
2017	64,8	73,9	65,2	76,2
Évolution sur 7 ans	+ 1,1	+ 1,0	+ 1,7	- 2,9

Stabilité dans la représentativité syndicale : le SNESUP première organisation syndicale

Le 14 octobre se terminaient les élections au Conseil national des universités (CNU). Ce conseil est composé de 11 groupes, eux-mêmes divisés en 52 sections, dont chacune correspond à une discipline et comprend deux collèges A et B.

Par **MARIE-JO BELLOSTA**,
coresponsable du secteur SDP

Avant les élections, le ministère a modifié le nombre de membres élus de certaines sections du CNU. Initialement défini en 1995, ce nombre a été redéfini¹ en prenant en compte l'évolution des effectifs de chaque section, tout en maintenant le nombre d'élus titulaires à 580 : les sections 13, 34, 72 et 73 passent de 8 à 6 élus, les sections 12 et 30 de 12 à 8 élus, les sections 32 et 25 de 16 à 12 élus, les sections 18, 70, 71 et 74 de 8 à 12 élus, les sections 1, 6 de 12 à 16 élus.

STABILITÉ DANS LE NOMBRE DES LISTES CORPORATISTES

Quelques constats issus de l'analyse des résultats de ces élections : le premier est un recul dans le dépôt des listes au sein des organisations syndicales et une stabilité dans le nombre de listes corporatistes.

Le deuxième constat est une baisse du nombre de listes intersyndicales avec des résultats contrastés : la liste SNESUP-FSU et SGEN-CFDT reste, en A, stable en section 5 (2 élus) et progresse en section 34 (4 élus sur 6), en B, en section 34, la première place est perdue avec 3 élus sur 6, la liste SNESUP et CGT en A section 8 reste stable (2 élus), en B progresse en section 5 (6 élus) et reste stable en section 8. En section 6, la liste SNESUP-FSU, SGEN et UNSA progresse (2 élus) mais aucune liste n'a pu être présentée en collège A. Concernant les listes intersyndicales SGEN-CFDT et UNSA, il est à noter une stabilité au collège A, sections 63 et 65, une progression en 67 (5 élus), pour le collège B une progression en section 27 (2 élus) et en 67 (7 élus), une stabilité en section 65 (4 élus) et une baisse en section 63 (2 élus).

STABILITÉ DANS LA REPRÉSENTATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Le troisième constat est une stabilité dans la représentation des organisations syndicales en nombre de sièges et de voix (en excluant les listes intersyndicales et en prenant en compte la perte inhérente au non-dépôt de listes).

En collège A, la CGT, avec 5 élus, reste stable en section 60, perd 1 élu en section 25, et fait son entrée avec 3 élus en section 14. Force ouvrière (FO) garde ses bastions, avec 20 élus, en restant stable dans 5 sections, perd 2 sièges en section 1

et fait son entrée en section 17. L'UNSA, avec 26 élus, progresse dans 4 sections et fait son entrée en section 07 avec 2 élus au détriment du SGEN-CFDT et d'une liste corporatiste. Le SGEN-CFDT, avec 69 élus, reste stable dans 6 sections, progresse dans 7 sections, perd 1 élu dans 6 sections. Le SNESUP-FSU, avec 126 élus, reste stable dans 20 listes, perd des élus dans 9 sections et progresse dans 7 sections.

PROGRESSION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ FEMME-HOMME

En collège B, la CGT, avec 15 élus, reste stable dans 4 sections, progresse en section 14 et fait son entrée en section 18. FO, avec 13 élus, progresse en section 3, reste stable dans 4 sections et perd 1 siège en section 11. L'UNSA, avec 12 élus, reste stable dans 4 sections, progresse dans 3 et perd 1 siège en section 69. Le SGEN-CFDT, avec 62 élus, reste stable dans 11 sections, progresse dans 8, perd 1 élu dans 4 sections. Le SNESUP-FSU, avec 184 élus, reste stable dans 17 listes, perd des élus dans 8, progresse dans 13 et revient en section 63 avec 3 élus.

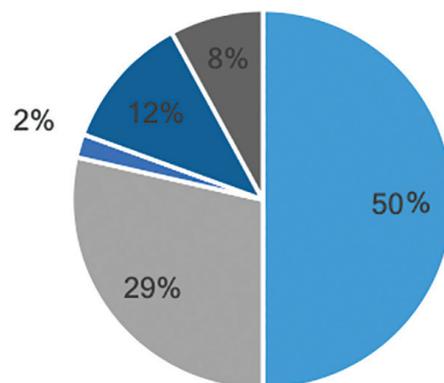
Enfin, la progression de la représentativité femme-homme en pourcentage d'élus a progressé : le SNESUP-FSU, avec 45,1 % de femmes en collège A et 54,8 % en collège B, est au-dessus de la moyenne.

La prochaine étape est l'installation des bureaux des sections avec en prime l'élection de la présidence de la CP-CNU et de son bureau. Le SNESUP y mettra toute ses forces ! ■

Le pourcentage de femmes parmi les élu-es SNESUP-FSU a progressé et est au-dessus de la moyenne.

1. Arrêté du 18 décembre 2018 fixant la liste des groupes et des sections ainsi que le nombre des membres de chaque section du CNU.
2. La section 20 n'est composée que de membres nommés en raison d'absence de liste.

%A entre OS 2019



■ SNESUP ■ SGEN-CFDT ■ CGT ■ UNSA ■ FO ■

Les fondations universitaires

Si l'on trouve peu de mentions relatives aux fondations dans les récentes propositions des trois groupes de travail de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPRR)¹, sauf des généralités telles que « conforter voire renforcer le mécénat en faveur des fondations intervenant en recherche », leur activité est bien réelle. Une enquête menée par Sophie Rieunier dresse le panorama 2018 des fondations universitaires sur le territoire. Petit état des lieux.

Par le **SECTEUR RECHERCHE**

Les budgets alloués vont de moins de 100 000 euros jusqu'à 1 million d'euros par an.

Comment cette constellation de fondations accompagne-t-elle les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la réalisation de leurs missions ? Il existe plusieurs types de fondations (privée, d'utilité publique, partenariale, de coopération scientifique, d'entreprise, ou encore familiale). Selon l'étude de S. Rieunier (université Paris-Est Marne-la-Vallée)^{2,3}, 50 % des fondations existantes sont des fondations universitaires et 43 % des fondations partenariales ; les fondations de coopération scientifique ou d'entreprise sont, elles, en nombre réduit. Trois quarts des universités en 2018 possèdent leur fondation⁴.

Le premier objectif affiché de l'étude était de dresser un bilan de la collecte de fonds à l'université. Le second était d'identifier les facteurs de succès, et enfin, dans un troisième volet, il s'agissait d'identifier les axes de collecte et les motivations des entreprises mécènes. Les fondations universitaires sont présentées comme un capital immatériel de l'université. Les projets financés s'orientent sur des projets de recherche hébergés ou non par des chaires (respectivement 62 % et 48 % des réponses), le montage de formations universitaires innovantes (52 %) ou des bourses « égalité des chances » (33 %).

UNE EFFICIENCE BUDGÉTAIRE QUI LAISSE À DÉSIERER

Le chiffre de plus de 230 millions d'euros est avancé pour la collecte totale jusqu'à 2018, dont 87 % issus du mécénat des entreprises. Néanmoins, les collectivités et les particuliers sont aussi partie prenante, et pas simplement les anciens élèves, mais aussi leurs parents ou les personnels et plus généralement les citoyens intéressés par des questions de recherche. Les fondations universitaires fonctionnent en moyenne avec un budget annuel de l'ordre de 300 k€ pour en collecter en moyenne le double. Même s'il faut être prudent dans la comparaison sur la base des seuls ratios de frais de fonctionnement, force est de constater que l'efficacité budgétaire de ces fondations laisse grandement à désirer ! Et ce d'autant plus que, derrière ces moyennes, se cachent quelques disparités : les budgets alloués vont de moins de 100 000 euros jusqu'à 1 million d'euros par an. Celles qui sont en deçà de ce niveau d'activité se sont sans doute prudemment abstenues de répondre à l'enquête par questionnaire. Par ailleurs, si certaines fondations sont très récentes (après un démarrage de six à huit fondations par an depuis 2008, on est sur un rythme de deux à quatre actuellement), d'autres ont une activité plus ancienne et bénéficient de salariés dédiés.

1. www.snesup.fr/article/preparation-de-la-loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la-recherche.

2. Communiqué CPU : www.cpu.fr/actualite/universite-les-fondations-une-dynamique-au-service-de-l'enseignement-superieur-et-de-la-recherche-et-des-territoires.

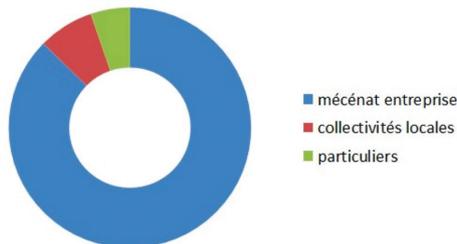
3. S. Rieunier, « Panorama du fundraising dans les fondations à l'université », juin 2019, synthèse, avec le soutien de la Conférence des présidents d'université (CPU) et du réseau des fondations des universités :

www.cpu.fr/wp-content/uploads/2019/06/Etude-fondations.pdf.

4. Les réponses proviennent du retour de 42 questionnaires incluant deux fondations qui ne relèvent pas stricto sensu des universités : INALCO et CNAM.

La collecte des fondations...

- Depuis leurs créations, elles ont collecté :
 - 200 000 000 d'euros auprès des entreprises au titre du mécénat (soit 87% du montant de la collecte)
 - 17 000 000 d'euros auprès des collectivités locales (7% de la collecte)
 - 12 000 000 d'euros auprès des particuliers, dont les alumni (5% de la collecte)



Source : S. Rieunier, « Panorama du fundraising dans les fondations à l'université », juin 2019

LA PERTINENCE DE CET OUTIL RESTE POSÉE

Au vu de ce rapport, la question de la pertinence de cet outil pour le financement de la recherche publique reste donc posée. Le recours à la philanthropie – pas toujours fiscalement désintéressée – est très loin d'un modèle d'allocation optimale des ressources. De plus, il contribue à limiter la liberté des chercheurs à déterminer par eux-mêmes ce qui devrait être prioritairement financé en fonction de seules considérations scientifiques ou savantes. ■

LES UNIVERSITÉS se mobilisent

Sévèrement réprimées mais toujours en lutte. Nombreux sont les endroits où en cette fin d'année les universités sont encore pleinement engagées, avec détermination, tant dans des combats démocratiques qu'en matière de défense des libertés académiques : Algérie, Chili, Colombie, Hongkong, Iran, Turquie, Philippines, Sénégal, Royaume-Uni... À Hongkong, la situation a basculé depuis mi-novembre : face à la violence de la répression, le mouvement s'est éloigné de sa dimension pacifique et les étudiants se sont armés d'arcs et de flèches enflammées après le décès de l'un d'entre eux, dénonçant une police qui ne respecte pas même ses propres règlements et qui s'applique volontairement à blesser les manifestants. Au Chili, en réponse à une politique de casse libérale de l'université, étudiants et universitaires ont affronté des militaires armés désormais chargés du maintien de l'ordre dans l'espace public, comme dans les heures les plus noires de son histoire. En Colombie, des étudiants ont non sans courage arboré des pancartes « *Moi, je soutiens mon prof !* » dans leurs marches, en réponse aux menaces de mort quand ce n'est pas aux meurtres perpétrés contre des universitaires. Aux Philippines, malgré la répression dont ils sont l'objet, les syndicats s'emploient pourtant, dans un large front, à lutter contre la précarité et même, de façon offensive, à revendiquer une augmentation du salaire minimum, notamment pour les enseignants.

Ce mini-dossier, qui n'a pas vocation à être exhaustif, met un coup de projecteur sur quelques-uns de ces combats en cours dans les universités du monde. À lui seul, il justifie la nécessité que les universitaires, partout, se mobilisent pour la défense de leurs libertés académiques, indispensables à la production et à la transmission du savoir, qui font l'objet d'attaques méthodiquement organisées. Si elles sont souvent sans commune mesure tant elles sont de différentes natures, ces attaques s'expriment désormais dans l'ensemble des pays et sur tous les continents.

C'est pourquoi, le samedi 8 février 2020, le SNESUP-FSU appellera l'ensemble de ses adhérents à participer à une journée internationale de mobilisation pour la défense des libertés académiques. « *Save the date !* » Nous y reviendrons dès janvier prochain. ■

Dossier coordonné par **MICHEL MARIC**, coresponsable du secteur International



Algérie : la révolution du sourire



Manifestation à Alger.

Par **FATHIA SAHNOUNE**, chercheuse à Alger, membre du secrétariat de la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS)

Le soulèvement populaire qui a démarré le 22 février 2019 en Algérie est un mouvement pacifique que l'on a d'ailleurs appelé « révolution du sourire ». Tous les vendredis, ce sont toutes les couches sociales (hommes, femmes, jeunes, enfants, travailleurs, retraités, chômeurs, etc.) qui participent à une marche, tandis que les mardis, ce sont les étudiants de toutes les universités algériennes, ainsi que des enseignants et des personnels qui soutiennent la population dans sa revendication première, qui consistait à s'opposer à un cinquième mandat du président Abdelaziz Bouteflika, qui manifestent.

Les revendications se sont ensuite élargies, demandant d'abord le départ de tous ceux qui avaient participé à l'ancien régime, puis refusant la tenue d'une élection présidentielle le 4 juillet, ainsi que l'avaient proposé le président par intérim, Abdelkader Bensalah, et le chef d'état-major de l'armée, Gaid Salah.

Pour une Algérie démocratique avec un État de droit et une justice indépendante.

Le mouvement populaire de contestation du régime en Algérie est entré dans son 10^e mois de protestation le 22 novembre 2019. Comme tous les vendredis depuis le 22 février, la population se mobilise contre la présidentielle du 12 décembre, perçue comme une manœuvre du gouvernement par intérim pour asseoir sa mainmise sur le pays.

Cependant, le mouvement populaire s'est poursuivi car l'une de ses principales revendications portant sur le départ d'Abdelkader Bensalah et celui du gouvernement mis en place depuis la démission d'Abdelaziz Bouteflika le 2 avril 2019, considérés comme illégitimes, n'a pas été satisfaite. La population a été l'objet d'une répression importante de la part des forces de l'ordre, avec des arrestations musclées d'opposants au régime.

Notre syndicat de chercheurs a participé par des journées de protestation et la diffusion de communiqués avant le départ du président Bouteflika pour soutenir le mouvement populaire avec d'autres syndicats. Par la suite, nous avons continué à prendre part aux marches et protestations hebdomadaires mais de façon individuelle.

Malgré toutes ces revendications et protestations, le pouvoir en place ne veut pas céder et a fixé l'élection présidentielle au 12 décembre 2019 avec la participation de cinq candidats qu'une bonne partie de la population refuse car ceux-ci ont fait partie, à un moment ou à un autre, de l'ancien régime et n'incarnent pas la rupture avec le passé.

Le gouvernement persiste dans sa logique, il n'est pas à l'écoute des revendications du peuple et plus grave encore, des opposants pacifiques sont emprisonnés. Les universitaires sont prêts à continuer leur lutte pacifique pour une Algérie démocratique avec un État de droit et une justice indépendante. ■

#FreeIran... #FreeIraq... #FreeLiban... #FreeSyria

Par **GÉRARD LAUTON**,
corresponsable du secteur Droits & Libertés

SOULÈVEMENTS HISTORIQUES EN IRAN, EN IRAK, AU LIBAN

En novembre 2019, les étudiants de Téhéran ont crié leur aversion contre la dictature¹ religieuse oppressive et prédatrice. Assiégés, nombre d'entre eux ont été arrêtés. L'opposition iranienne appelle à l'envoi de missions d'enquête² pour voir les détenus. Hassan Rohani a ordonné la diffusion des « aveux » télévisés de manifestants. Le recours à la torture pour leur extorquer ces aveux est fréquent sous le régime des mollahs, en violation des droits humains. Malgré la répression, la révolte se poursuit en Iran ainsi qu'en Irak et au Liban contre la tutelle iranienne.

1. <http://bit.ly/2q38LjU>.
2. <http://bit.ly/2OvI6pp>.
3. <http://bit.ly/2rC6MDK>.

INTERVENTIONS ÉTRANGÈRES EN SYRIE

La Turquie est intervenue en octobre dans le nord et le nord-est syrien, au motif de sécuriser ses frontières avec la Syrie par une « zone de sécurité » – dont le Rojava. On ne peut l'interpréter en oubliant la présence militaire de la Russie et de l'Iran en Syrie depuis huit ans. Pour preuve, l'accord du 22 octobre à Sotchi entre R.T. Erdogan et V. Poutine : « *La Turquie³ s'engage à ne pas reprendre son offensive militaire dans le nord de la Syrie, en échange de quoi la Russie promet un retrait des forces kurdes tout au long de la frontière [...] les forces syriennes et russes devront s'assurer le contrôle de toute la frontière, à l'exception des 120 kilomètres dont la Turquie s'est emparée.* » Ainsi remis en selle, Bachar al-Assad entend y envoyer ses troupes et mater toute opposition pour une Syrie totalement à sa botte. ■

Répression antisyndicale aux Philippines

Dégradation des droits humains, répression des militants syndicaux, atteinte de toutes sortes aux libertés, notamment académiques, la population philippine subit une nouvelle vague de répression depuis le 31 octobre lorsque plus de 60 personnes ont été arrêtées lors de raids menés par les forces militaires et policières.

Par **MARC CHAMPESME**,
membre de la Commission administrative

Arrestations arbitraires avec fabrication de preuves, menaces de mort et agressions armées, inscription de militants sur des listes de prétendus « terroristes », c'est une nouvelle vague de répression qui a commencé le 31 octobre aux Philippines lorsque plus de 60 personnes ont été arrêtées lors de raids simultanés menés par les forces militaires et policières contre des syndicats, des organisations de la société civile et des groupes de défense des droits humains.

Cette attaque faisait suite à celle commise par des hommes masqués et armés qu'avait subie le 15 octobre un couple d'enseignants militants syndicaux – dans leur classe et en présence de leurs élèves –, conduisant la femme du couple à l'hôpital pour de graves blessures par balles. Alertée par des syndicats de l'éducation victimes de ces exactions, l'Internationale de l'éducation (IE) est intervenue directement auprès du président Duterte et a lancé une campagne internationale pour exhorter le gouvernement à mettre fin immédiatement à la stigmatisation et à la répression visant les syndicats et organisations de la société civile dans le pays, et à garantir la sécurité et la sûreté de tous les membres et dirigeants syndicaux. Une pétition a été lancée et une journée internationale de solidarité avec les syndicats philippins est prévue le 10 décembre 2019, Journée internationale des droits de l'homme.

GRAVES ATTEINTES AUX LIBERTÉS ACADÉMIQUES

Dans les universités philippines, les personnels et étudiants subissent également cette répression, à laquelle s'ajoutent des mesures portant atteinte aux libertés académiques. Ainsi, à l'université des Philippines, en octobre, le président de l'université et son bureau ont procédé à la nomination de doyens sur des critères « politiques » contre l'avis des conseils de l'université et de ses facultés et en contradiction avec les procédures habituelles ; en novembre, des personnes soupçonnées d'appartenir aux services de renseignement faisaient irruption dans les locaux d'une des facultés de l'université, prétendant effectuer une inspection des bureaux pour en assurer la surveillance. Dans ces conditions, la menace d'interventions directes des services

de police sur les campus pour « endoctriner » les étudiants ne fait que se renforcer (*lire l'article dans le mensuel n° 678, octobre 2019, p. 28*).

LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

En parallèle, un large front syndical lutte également contre la précarité et pour une augmentation du salaire minimum journalier (actuellement de 537 pesos philippins – PHP) afin d'atteindre 750 PHP par jour, alors que le coût de la vie est estimé à 1 000 PHP* par jour pour une famille dans la région de Manille.

Pour les enseignants employés par l'État, une grande campagne syndicale a été lancée depuis plusieurs mois pour revendiquer un salaire minimum mensuel de 30 000 PHP (contre 20 754 PHP actuellement). Dans le cas

Avec l'IE, le SNESUP apporte tout son soutien au mouvement syndical philippin et aux universitaires dans leur combat contre la répression et pour la défense des libertés académiques.



des employés de l'État, une première avancée a été obtenue avec un vote unanime du Sénat – dont l'exécution reste à confirmer –, doublant le budget prévu pour les augmentations salariales : si elle était également répartie entre tous les employés de l'État, cette enveloppe budgétaire permettrait une augmentation du salaire mensuel de 3 000 PHP par employé.

Avec l'IE, le SNESUP apporte tout son soutien au mouvement syndical philippin et sera aux côtés des universitaires philippins dans leur combat contre la répression et pour la défense des libertés académiques. ■

* 1 000 PHP =
17,70 €.

Colombie : le mouvement de grève massif traduit une révolte profonde

Des centaines de milliers de Colombiens sont descendus dans la rue le jeudi 21 novembre pour participer à un gigantesque « paro nacional » (grève nationale). D'une ampleur inégalée depuis 1977, ce mouvement entendait protester contre la politique inégalitaire et autoritaire du président de droite dure Ivan Duque.

Par **CHRISTOPHE ROUX**, attaché d'administration

LES UNIVERSITÉS : BUDGETS AU RABAIS, RÉPRESSION POLICIÈRE ET MENACES SUR LES ENSEIGNANTS

Le jeune président, issu du parti Centro democratico (lié à l'ex-président Alvaro Uribe), avait dû faire face à une première contestation étudiante fin 2018. Sous la pression, Ivan Duque avait fini par conclure un accord avec les 38 universités publiques en leur accordant une rallonge budgétaire de 1,2 milliard de pesos (310 millions d'euros). Souriant, le président était alors apparu devant les caméras pour proclamer un « accord historique pour l'université publique ». Il semblait simplement oublier que le déficit de cette dernière s'élevait plutôt autour de... 3,2 milliards de pesos !

Il faut noter également que depuis le début du mouvement étudiant, la répression policière a été particulièrement violente. Les forces de l'ordre n'ont pas hésité, par exemple, à inonder de gaz lacrymogènes une manifestation étudiante pacifique qui se trouvait pourtant à l'entrée d'un hôpital de Bogota. Depuis la marche du 21 novembre, les étudiants pleurent également la mort du jeune Dylan Cruz. En pleine rue, ce manifestant de 18 ans avait été touché à la tête par une grenade assourdissante tirée par les escadrons de la police (les Esmad).

Les étudiants qui participaient aux manifestations dans l'ensemble du pays rejoignaient en réalité tout un peuple en colère. Avec eux, marchaient également des syndicalistes, des travailleurs, des

indigènes menacés et des citoyens inquiets des projets de réformes ultra-libérales que pourrait porter l'actuel gouvernement : baisse du salaire minimum (notamment pour les jeunes), augmentation de l'âge de départ à la retraite, disparition de la retraite publique, *colpensiones*, au profit d'un

système privatisé, réforme fiscale défavorisant les classes moyennes au profit des... plus riches, etc. Dans ces marches, on a pu voir fleurir des pancartes « Yo, apoyo mi profe » (« Moi, je soutiens mon prof »). Celles-ci visaient à soutenir un corps enseignant victime de meurtres et de nombreuses menaces de mort (25 enseignants menacés dans le département de la Guajira, 17 au Putumayo, etc.).

DE NOMBREUX MOTIFS DE CONTESTATION : INÉGALITÉS, INCOMPÉTENCE ET RETOUR DE LA VIOLENCE

Malgré son absence d'expérience politique, Ivan Duque a été élu en juin 2018. Depuis, il est devenu particulièrement impopulaire (70 % d'opinions défavorables). Le peuple lui reproche son irresponsabilité (les divers problèmes – même actuels – sont régulièrement renvoyés aux décisions du gouvernement précédent) et son amateurisme (la loi de finances de décembre 2018 a été, par exemple, invalidée par le Conseil constitutionnel pour... vice de procédure).

Son opposition à la mise en place des accords de paix de 2016 a également de quoi inquiéter dans ce pays qui peine à sortir d'un conflit armé vieux de plusieurs décennies. Parmi les centaines d'assassinats de leaders sociaux et indigènes survenus ces derniers mois, l'attaque du 29 octobre dans le département du Cauca qui a coûté la vie à cinq indigènes de la communauté nasa et l'assassinat de la candidate de centre gauche Karina Garcia Sierra au mois de septembre ont particulièrement choqué l'opinion publique. Si ces meurtres sont perpétrés par des groupes armés, les forces militaires ne sont pas en reste, puisque l'élimination de l'ancien leader des Farc Dimar Torres (pourtant démobilisé !) ou le tragique bombardement de huit adolescents dans le Cauca leur sont clairement attribués.

Dans ce pays très inégalitaire, le vent de révolte sociale ne risque pas de faiblir. Il faut dire que si la croissance économique « officielle » atteint les + 3,3 %, le taux de chômage réel stagne à 10,2 %. Le peuple, inquiet de ces écarts « mystérieux », retire la confiance qu'il pouvait avoir dans ses dirigeants, et s'oppose désormais à leurs vieilles recettes mêlant néolibéralisme, diète budgétaire éducative et répression. Ce rejet étant certainement valable sous d'autres latitudes... ■

Le peuple s'oppose aux vieilles recettes de ses dirigeants, mêlant néolibéralisme, diète budgétaire éducative et répression.

Néolibéralisme affiché... Le président colombien Ivan Duque (au centre), en compagnie de Juan Guaido (président autoproclamé du Venezuela) et du vice-président étatsunien Mike Pence (à droite), en février 2019.



Situation critique pour les libertés académiques et la démocratie au Rojava

La décision de Donald Trump de retirer les troupes américaines du nord de la Syrie a eu pour conséquence immédiate de favoriser l'intervention militaire au Rojava par la Turquie.

Par **XAVIER LAMBERT**,
coresponsable du secteur International

Bafouant leurs alliés kurdes dans la lutte contre l'organisation État islamique (EI), qui ont permis récemment l'exécution d'Abou Bakr al-Baghdadi par les forces spéciales américaines, les États-Unis ont provoqué à la fois une véritable catastrophe humanitaire dans la région (300 combattants tués, 300 000 personnes déplacées) et l'évasion de quelque 900 djihadistes dont la trace est perdue et qui risquent fort d'alimenter le terrorisme international.

SILENCE ASSOUDIANT DE LA COMMUNAUTÉ INTERNATIONALE

L'accord de cessez-le-feu établi le 17 octobre, et présenté comme une avancée dans le conflit de la part des États-Unis, n'a pas été respecté par l'armée turque ni par ses supplétifs djihadistes. Il est clair, de toute façon, que cet accord, comme celui mis en place avec la Russie le 22 octobre dernier, avait pour véritable objectif de mettre fin à l'expérience démocratique d'un type nouveau qui était expérimentée au Rojava.

Le silence de la communauté internationale est assourdissant, en dehors de quelques déclarations attristées de principe. Rien de concret n'est fait au niveau de l'OTAN, dont la France fait partie, ni même de l'ONU. Les sanctions économiques annoncées en même temps que les menaces sur les ventes d'armes à la Turquie ne sont visiblement pas de nature à inquiéter Recep Tayyip Erdogan, qui continue son pilonnage aérien sur les civils et le déploiement de ses troupes au sol. La France doit peser de tout

son poids pour obtenir la mise en place d'une force d'interposition internationale le long de la frontière nord de la Syrie.

ATTAQUES SYSTÉMATIQUES DES UNIVERSITÉS ET DES ÉCOLES

Les universités sont directement touchées par ces attaques. Les forces turques et leurs supplétifs islamistes (EI et Al-Qaïda) ont pour cible les lieux de savoir, qu'ils détruisent et pillent systématiquement. Tout ce qui avait été construit depuis trois ans au Rojava et à Kobane en matière de recherche scientifique et de savoir, mais aussi la promotion de la démocratie, sont gravement mis en péril par les attaques systématiques des universités et des écoles. Dans une région où la démocratie, l'apprentissage de la tolérance sont une denrée rare, le maintien des conditions indispensables au travail de nos collègues du nord-est de la Syrie est une dimension cruciale en même temps qu'il participe de la lutte mondiale pour la démocratie et les libertés académiques. Quand on sait les coups sévères portés aux libertés académiques en Turquie par Erdogan et, plus généralement à la démocratie et à la laïcité, quand on sait l'obscurantisme profond qui caractérise les forces réactionnaires de l'EI et d'Al-Qaïda, le combat des universitaires et des étudiants au Rojava acquiert une dimension qui va bien au-delà du contexte régional.

C'est par une véritable mobilisation de la communauté scientifique française et internationale que nous devons, nous, universitaires et garants de nos valeurs, alerter la communauté internationale, exiger la fin des agressions armées contre les populations du nord de la Syrie et la construction d'une solution politique durable. ■

C'est par une véritable mobilisation de la communauté scientifique française et internationale que nous devons exiger la construction d'une solution politique durable.

Des combattantes kurdes des Unités de protection du peuple (YPG).



Réforme de l'accès aux études de santé

La réforme du concours d'entrée aux formations universitaires de santé (médecine, maïeutique, odontologie, pharmacie – MMOP) doit être mise en place pour la rentrée 2020. Quels sont les changements par rapport au mode de sélection de l'actuel protocole Paces (première année commune aux études de santé) pour entrer dans cette filière?

La Conférence nationale fixe une fourchette de nombre de postes, laissant à chaque université une marge de manœuvre pour équilibrer les flux d'étudiants.

Par **MARIE-BÉNÉDICTE ROMOND, JACQUES HAIECH, VINCENT PEYROT**

LE NUMERUS CLAUSUS DEVIENT LE NUMERUS APERTUS EN CHANGEANT DE MODE DE CALCUL

Pour déterminer le nombre d'admis, chaque Agence régionale de santé (ARS) organise une concertation réunissant différents corps (système de santé, collectivités territoriales, usagers, représentants des formations et des étudiants des formations concernées). Une proposition d'objectifs pour une période de cinq ans et par université est soumise à l'Observatoire national de la démographie des professions de santé (ONDPS). Le calcul doit tenir compte des besoins d'accès aux soins sur le territoire, des capacités de formation dont les possibilités de lieux de stages (plus spécifiquement hospitaliers). La Conférence nationale, en partie formée des responsables d'ARS et présidée par les ministres en charge de la Santé et de l'Enseignement supérieur, fixe, à la lumière des données statistiques fournies par l'ONDPS et des objectifs proposés par chaque ARS, une fourchette de nombre de postes, laissant à chaque université une marge de manœuvre pour équilibrer les flux d'étudiants. La Conférence se réunit tous les cinq ans sauf si les ministres concernés la convoquent avant l'échéance quinquennale.

LES PARCOURS D'ACCÈS SE DIVERSIFIENT

On distingue trois parcours d'accès, dit parcours antérieurs à l'entrée de la filière MMOP.
a) Une formation conduisant au diplôme national de licence (DNL).

Le principe de la réforme est d'encadrer l'accès des études de santé pour des étudiants d'autres filières (biologie, droit, etc.) en créant/définissant des licences avec une mineure santé (le ou les unités d'enseignement de mineure santé doivent correspondre au moins à 10 ECTS – European Credits Transfer System). La licence doit comprendre un module de préparation à la deuxième phase du concours d'entrée en 2^e année. Les universités déjà pourvues de filière MMOP peuvent établir des conventions avec des universités qui ne proposent pas la formation mais qui disposent de licences dont les enseignements entrent dans le champ des disciplines de la filière MOOP. Ces conventions doivent définir la composition de la mineure santé et les modes de passage du concours des étudiants. Actuellement, ces conventions sont à l'état embryonnaire.

Il est possible après validation de 60 ou 120 crédits d'enseignement (soit à l'issue de la première ou de la deuxième année de licence) de déposer un dossier d'admission. Pour les candidats ayant validés 120 ECTS, le ou la président-e de l'université, s'appuyant sur les avis des directeurs et directrices des facultés de la filière, décide de l'accès en 2^e ou 3^e année en fonction du parcours antérieur du candidat ou de la candidate.

b) Une première année de formation du premier cycle de l'enseignement supérieur spécialement proposée par les universités comportant une unité de formation et de recherche de médecine, de pharmacie, d'odontologie, ou une unité de formation

1. Exemple : le numerus est fixé à 150 étudiants. À l'issue des épreuves écrites, 500 étudiants sont admissibles (moyenne supérieure au seuil fixé par chaque université). Les 75 premiers et premières sont réputés admis. Les 425 suivants doivent passer les épreuves orales, telles que définies par chaque université. À l'issue des épreuves orales, seuls 75 étudiants seront réputés admis.
 2. Exemple de critères d'admissibilité supplémentaires : avoir validé l'année de licence en première session, avoir plus de 12 de moyenne et/ou un examen du dossier selon certains critères préétablis et connus des étudiants, absence de redoublement en licence.



initiale en maïeutique, dite licence majeure de santé (suppression de « spécifique », correspond au mode de sélection de Paces mais avec l'introduction d'une évaluation orale pour 50 % des étudiants admissibles à l'issue des épreuves écrites (admissibles les moins bien classés)¹.

c) Une formation paramédicale conduisant un diplôme d'auxiliaire de santé (par exemple, infirmier, infirmière) de trois ans minimum (cf. modalités d'admission en filière MMOP décrites en a).

QUE DEVIENNENT LES ÉTUDIANTS NON ADMIS À POURSUIVRE DANS LA FILIÈRE MMOP MAIS AYANT VALIDÉ LEUR ANNÉE ?

L'université doit leur proposer un parcours conduisant à un DNL (a), par exemple une licence avec mineure santé, ou un diplôme d'auxiliaire de santé (c), autorisant à se porter candidat pour une admission dans la filière MMOP sous réserve d'avoir validé au moins

60 ECTS, soit deux semestres supplémentaires validés. Il n'y a donc plus de possibilité de redoublement dans l'année de formation spécifique (b).

Des critères restrictifs d'admissibilité peuvent être appliqués par les universités².

Les conditions d'admission sont définies par les universités. Deux groupes d'épreuves sont organisés.

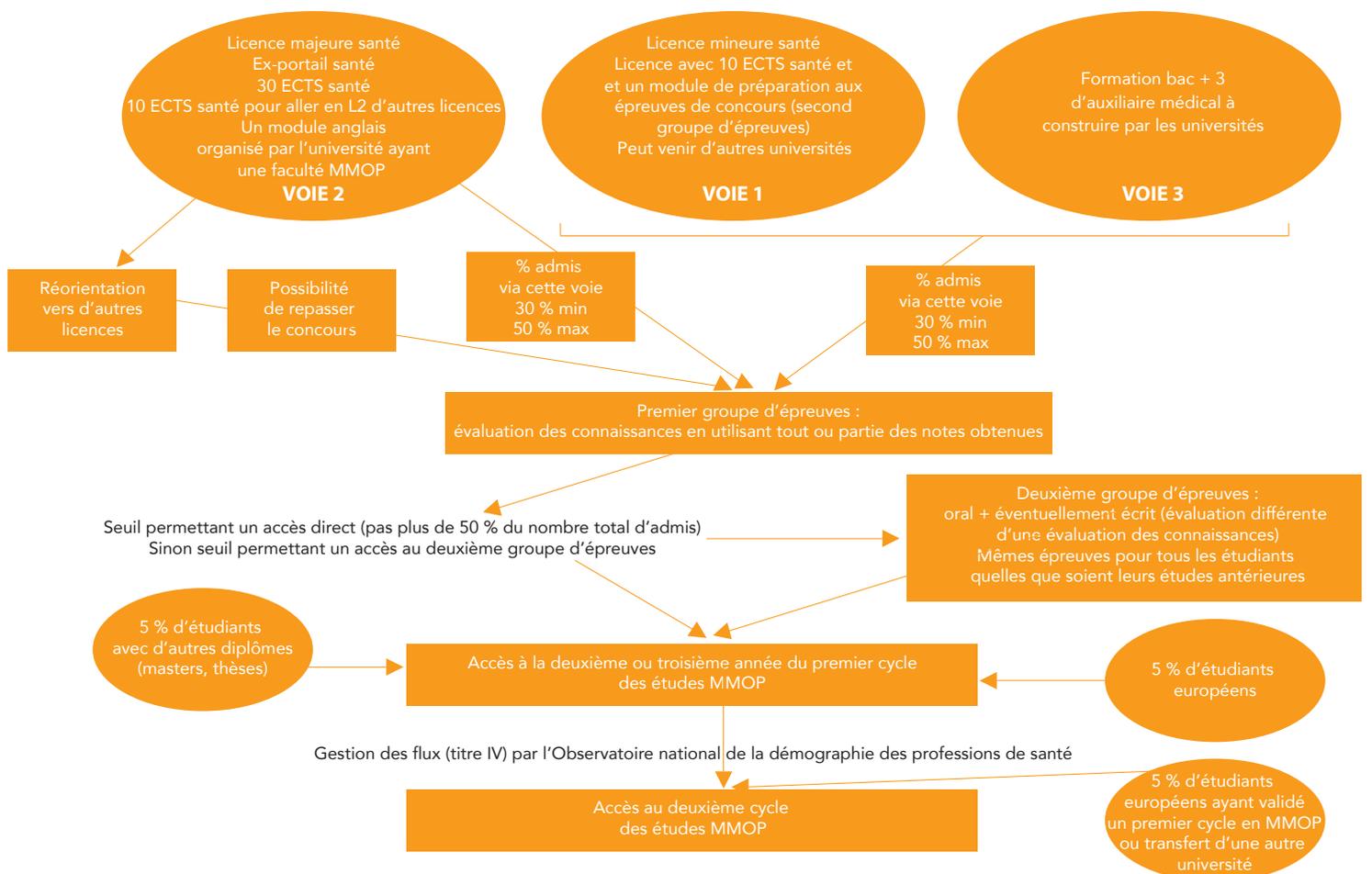
a) L'université définit par parcours antérieur (a, b ou c) un premier groupe d'épreuves correspondant aux enseignements des facultés de la filière MMOP.

Le jury fixe les notes minimales pour l'admission à l'issue du premier groupe d'épreuves et les notes minimales d'admissibilité autorisant les candidats à se présenter au second groupe d'épreuves.

b) Un deuxième groupe d'épreuves (rédactionnelles et orales) évalue des compétences transversales. Un module de formation préparant à ce groupe d'épreuves doit être proposé à tout candidat. ■

Le principe de la réforme est d'encadrer l'accès des études de santé pour des étudiants d'autres filières (biologie, droit, etc.) en créant/définissant des licences avec une mineure santé.

Les voies d'accès aux études de santé



STAPS : vous avez dit « urgence » ?

Face à la situation particulièrement désastreuse de la filière STAPS, le SNEP-FSU et le SNESUP-FSU ont alerté le ministère, qui ne semble pas avoir pris la mesure du problème.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale

Le 17 avril 2019, le SNEP-FSU et le SNESUP-FSU adressaient un courrier au ministère pour alerter sur la situation particulièrement tendue des STAPS et la pénurie de postes dans cette filière pour pouvoir absorber les flux d'étudiant-es. Aucune réponse ne nous était parvenue... jusqu'au 3 octobre dernier, soit près de six mois plus tard ! La réponse ? Seules les places supplémentaires ouvertes pour l'accueil en L1 et L2 seront financées, pas de postes pérennes...

AU MANS : « MARCHÉ NOIR » DES STAPS

Le 11 octobre dernier, pour dénoncer une situation devenue intenable, les enseignant-es du STAPS du Mans démissionnaient de leurs responsabilités administratives et stoppaient les heures complémentaires. Les chiffres : près de 1 000 étudiant-es pour 20 enseignant-es titulaires ! Ils demandaient sept postes et en ont obtenu trois. Le 23 octobre, 300 étudiant-es vêtus de noir, devancés par un cercueil blanc, organisaient une « marche noire ». Une action symbolique forte qui renvoie malheureusement à la réalité de nombreuses autres UFR STAPS : des enseignant-es pressurés qui disent de plus en plus leur mal-être.

LA RÉALITÉ : « ON NE VIT PAS, ON SURVIT »

À Lyon, début décembre, les enseignant-es alertaient leur direction, via leurs représentant-es au conseil d'unité, sur leurs difficultés : charge d'enseignement trop élevée risquant de conduire à saturation, support administratif précaire et insuffisant pour la recherche, équilibre entre recherche et enseignement qui se détériore et qui fragilise le socle recherche, locaux inacceptables. Arrêts maladie, burn-out et un important turnover parmi les personnels sont évoqués par

d'autres, « sans compter celles et ceux qui tiennent, mais à quel prix »...

À Rouen, un taux d'encadrement de seulement 49 % est affiché et le besoin urgent estimé au minimum à six enseignants du second degré. Un collègue de la région parisienne lance : « Pour le moment, on survit ! », tandis qu'à Grenoble, est évoqué « un risque de saturation au moindre arrêt maladie, maternité, CRCT, qui se traduit par une charge de travail supplémentaire sur ceux qui restent et qui sont déjà "au taquet" ».

LA SOLUTION : DES HEURES EN NOMBRE DÉRAISONNABLE

Les témoignages s'accroissent et transmettent le même message : « Beaucoup de 2^d degré dépassent les 180 hTD complémentaires et peuvent aller jusqu'à 384 hTD, soit deux services possibles... par obligation souvent, car il manque beaucoup de titulaires et la gestion de vacataires devient monstrueuse... Nous gérons tout, et tout le temps dans l'urgence. Il est souvent plus simple de faire le cours que de le gérer ! » nous dit un collègue de Rouen. À Créteil, on dénombre 5 500 heures complémentaires dont 3 500 effectuées par des titulaires. À Grenoble, « la moyenne des heures complémentaires est depuis plusieurs années autour des 150 heures par enseignants (référentiel compris) sachant que certains par choix ou du fait des décharges n'en font pas » ! Et ainsi de suite. Alors évidemment, la conclusion est inévitable : « Il est de plus en plus difficile de trouver du temps pour se réunir, réfléchir, se projeter, car les collègues sont toujours en cours... »

À CAEN, UNE SITUATION INVIVABLE

Dans une lettre ouverte au président de son université à la fin du mois d'octobre, un collectif enseignant de l'UFR STAPS de Caen exprimait une grande souffrance collective, faisant état d'autoritarisme, d'humiliations, d'infantilisation, de collègues en pleurs, d'un accident de service, d'arrêts maladie et d'un turnover excessif, de harcèlement, d'un décès dont ils ne pouvaient exclure que la cause prenne ancrage dans la situation professionnelle de la collègue... Des faits très graves. Le courrier que nous avons envoyé au ministère sur le sujet se concluait par : « La situation nécessite des réponses urgentes. »

Le groupe de travail ministériel STAPS qui s'était réuni à l'occasion des consultations Parcoursup en 2017 avait conclu à l'urgence de flécher au moins 200 postes vers les STAPS chaque année pendant cinq ans, en plus des dotations générales des universités, à compter de la rentrée 2018.

De toute évidence, nous n'avons pas la même conception de l'urgence que notre ministère. ■

De toute évidence, nous n'avons pas la même conception de l'urgence que notre ministère.

« Marche noire » de protestation au Mans (Sarthe), le 11 octobre 2019.



30 janvier 2020
AG 2^d degré
à la Bourse
du travail, à Paris,
de 9 h 30 à 17 heures
Retenez votre
journée...

PRAG-PRCE : un rôle essentiel mais qui n'est pas reconnu comme tel

Par le **SECTEUR SECOND DEGRÉ**

Les enseignant·es de statut 2^d degré (E2D : PRAG et PRCE essentiellement, mais aussi les professeur·es d'EPS et quelques PLP, professeur·es d'ENSAM et du primaire) représentent environ 1/5^e des enseignant·es titulaires du supérieur et, puisqu'ils/elles ont un service statutaire entièrement constitué d'enseignement, effectuent 1/3 des heures d'enseignement assurées par des titulaires. Il faut cependant noter que cette proportion est plus importante en IUT et surtout en INSPE où leur présence est plus forte encore. C'est dire le rôle essentiel qu'ils ont dans l'enseignement supérieur mais qui n'est pas reconnu comme tel : services lourds, salaires en berne, difficultés d'accès à la recherche et au corps des MCF...

Malgré certaines avancées récentes obtenues par le SNESUP-FSU en matière de carrière et d'accès à la classe exceptionnelle (notamment pour compenser les retards de carrière que nous dénonçons depuis longtemps), cette présence non négligeable et cet apport sont-ils reconnus à leur juste valeur ? Sommes-nous les « oubliés » de tous, comme le prétendent certains groupes corporatistes prônant des solutions pour le moins curieuses, voire dangereuses ? Quelles revendications légitimes et comment créer le rapport de force pour qu'elles soient satisfaites ?

Services statutaires et conditions de travail, carrières et rémunérations, accès et valorisation de la recherche, reconnaissance de notre présence et de notre travail : ce dossier fait le point sur tous ces aspects et ouvre le débat en vue d'une assemblée générale nationale qui se tiendra à Paris le 30 janvier prochain. ■

Statuts, services, conditions de travail : combattons l'anormal et gagnons ensemble des avancées !

Les enseignant·es de statut 2^d degré, en règle générale affectés à titre définitif sur leur poste, ont un service lourd, avec une complexification du métier due à des tâches non statutaires relevant normalement d'autres corps de fonctionnaires, qui créent une situation inquiétante de stress au travail et de dévalorisation du métier malgré quelques avancées.

Par **GÉRARD TOLLET**, secteur Second Degré

A l'exception de quelques détachements, les enseignant·es de statut 2^d degré (E2D) sont affecté·es à titre définitif sur leur poste. Sauf sanctions disciplinaires très encadrées et rares, toute menace « hiérarchique » de réintégration du secondaire est donc un abus de pouvoir anormal. Le rattachement à leur corps national (des certifiés, agrégés, etc.) leur permet toutefois un retour volontaire dans le secondaire, solution parfois ultime à des situations difficiles (rapprochement de conjoints...).

La présence et l'apport des E2D sont tels que ces collègues devraient bénéficier d'une attention toute particulière de la part du ministère. Or, conditions de travail riment de plus en plus avec difficultés à exercer un métier qu'ils ont, pour la plupart, choisi par goût. Pris en tenailles entre, d'une part, les nouveaux publics étudiants nécessitant une adaptation difficile si l'on veut maintenir le niveau des diplômes et des connaissances transmises, et d'autre part, une administration qui a tendance à ne voir que le seul taux de réussite, les collègues vivent mal cette situation ! ▶

Une situation difficile pour ces enseignants pris en tenailles entre les nouveaux publics étudiants et une administration qui a tendance à ne voir que par le seul taux de réussite.



© Pchere

Le SNESUP dénonce toutes les campagnes de résignation et de propagande pour faire croire que les moyens financiers et humains nécessaires à l'amélioration du statut n'existeraient pas.

- Or, alors que cette adaptation pédagogique nécessite patience, innovation, effort et concertation entre collègues, les E2D ont un service lourd (384 hTD ou TP, 1hCM = 1,5 hTD, avec des maxima hebdomadaires de 15 heures pour les PRAG et 18 heures pour les PRCE) qui ne facilite pas les choses. Rappelons que nous devrions être à 250 heures si les enseignants avaient bénéficié de toutes les RTT du monde salarial ! Pire, en 1993, le décret Lang d'annualisation des services a même alourdi les volumes horaires des collègues travaillant sur moins de 32 semaines, les services annuels ayant été alignés et calculés sur l'année universitaire la plus longue, celle des IUT (12 heures hebdo x 32 semaines = 384 heures). À noter au passage que cette annualisation a abouti à remettre en cause les jours fériés qui sont trop souvent rattrapés et illégalement contournés, sans compensation !

SERVICES LOURDS, SALAIRES EN BERNE : RÉAGISSONS !

De plus, un alourdissement et une complexification du métier sont venus s'ajouter petit à petit : semestrialisation, informatisation, tâches diverses avec risque de « glissement de fonctions », c'est-à-dire des tâches non statutaires (effectuées sur la base du volontariat, rappelons-le) et qui relèvent normalement d'autres corps de fonctionnaires...

Tous ces facteurs créent une situation inquiétante de stress au travail et de dévalorisation du métier, que le ministère aurait tort de minimiser. Pour le SNESUP-FSU, cela nécessite une réduction du service statutaire, une revalorisation salariale pour rattraper la perte scandaleuse de pouvoir d'achat (-25 % sur le point d'indice brut depuis trente ans !), un triplement de l'heure supplémentaire TD pour l'amener à 125 % du taux statutaire moyen, ainsi que de réelles mesures d'amélioration des carrières, d'intégration des PRCE dans le corps des agrégés, de facilitation d'accès à la recherche et aux corps des MCF, etc.

Bien sûr, cela nécessite des moyens financiers et humains. Le SNESUP-FSU dénonce toutes les campagnes de résignation et de propagande pour faire croire que ces moyens n'existeraient pas. Le gouvernement ne trouve-t-il pas 41 milliards d'euros pour l'allègement des cotisations sociales et des impôts des entreprises ? La fraude fiscale n'est-elle pas évaluée à plus de 80 milliards d'euros ? Ces revendications ne sont donc en rien utopiques et le réflexe de syndicalisation, notamment des jeunes collègues, doit permettre de nous exprimer collectivement et massivement pour obtenir gain de cause. Le SNESUP-FSU a obtenu en 2012 le respect et l'amélioration du droit à congés (maladie, maternité) et en 2017, des mesures spécifiques de carrière (classe ex.). Poursuivons ! ■

MAXIMA HEBDOMADAIRES PROTECTEURS : MODE D'APPLICATION

La circulaire sur les congés, obtenue grâce à l'intervention opiniâtre du SNESUP-FSU, rappelle les maxima (18 heures pour les PRCE, 15 heures pour les PRAG). La répartition chronologique des enseignements doit tenir compte de cette contrainte protectrice qui, de fait, peut réduire le service annuel à réaliser. La circulaire rappelle que « si l'application de ces maxima ne permet pas à l'établissement de confier un service statutaire complet aux enseignants, il conviendra de considérer que ceux-ci ont accompli leurs obligations de service réglementaires » (la prime d'ESR étant maintenue puisqu'il n'y a pas faute de l'intéressé).

Quant aux heures complémentaires, elles apparaissent au-delà de la 384^e heure en raison de la méthode calendaire inégalitaire que le SNESUP-FSU dénonce depuis toujours. Ces heures sont scandaleusement sous-payées et nécessitent une nette réévaluation (120 euros) et cela d'autant plus que l'égalité TP = TD reste à conquérir pour ces heures.

Revaloriser nos carrières : urgente exigence

Gel de la valeur du point d'indice, absence de mesures générales de revalorisation... Le déclasserement des carrières enseignantes est connu de tous mais l'État employeur s'obstine à refuser une augmentation des salaires. Il est urgent que le gouvernement change de cap pour reconnaître le travail, l'engagement quotidien et les qualifications des enseignant-es.

Par **SERGE DENEUVÉGLISE**, élu SNESUP-FSU
à la CAPN des professeurs agrégés

UN DÉCROCHAGE PAR RAPPORT AUX AUTRES FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE A...

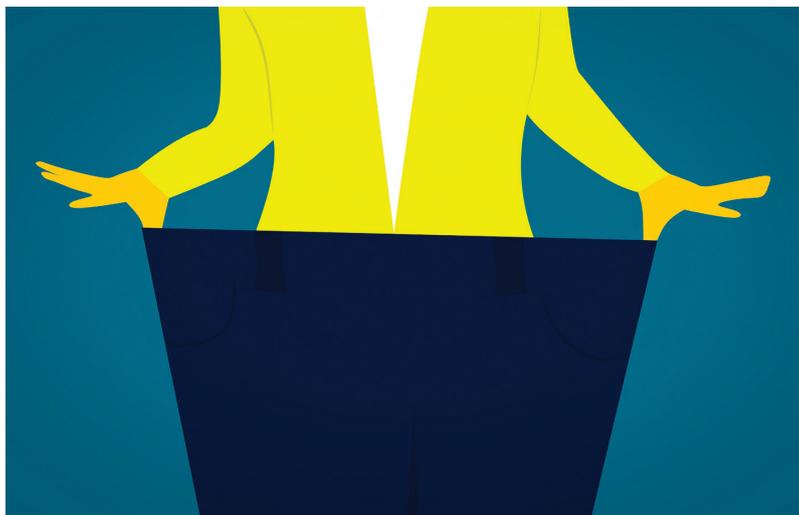
Le « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019 »¹ confirme que les professeurs certifiés et agrégés sont moins payés que les autres cadres de catégorie A à niveau de qualification égal. Leur salaire annuel net global est de 33 698 euros contre 37 053 euros (soit - 9,05 %) pour l'ensemble des cadres. Ce décrochage est lié aux primes et indemnités. En effet, alors que leur part représente 19,8 % du salaire pour les cadres de catégorie A, elle s'établit à 13,6 % pour les professeurs certifiés et agrégés. Ces mêmes primes et indemnités jouent par ailleurs contre l'égalité professionnelle femmes-hommes (13,2 % de primes dans le salaire des enseignantes et 16,3 % pour les enseignants). Concernant les enseignants affectés dans l'enseignement supérieur, la principale source de différence avec leurs homologues affectés dans le 2^d degré reste les modalités de rémunération des heures d'enseignement effectuées au-delà du service statutaire. En 2015, la part des primes et indemnités dans le salaire des PRAG représentait entre 10,8 % et 13,3 % selon le grade².

DES MESURES INSUFFISANTES

Les mesures mises en place sous François Hollande n'ont pas répondu à l'urgence de rattraper cette situation : timide dégel de la valeur du point d'indice (deux fois 0,6 %), revalorisation des grilles indiciaires trop étalée dans le temps, absence de retranscription statutaire du principe inscrit dans le protocole PPCR selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, volumes de promotion et modalités d'accès à la classe exceptionnelle inadaptés à la structure des corps.

Notons que le SNESUP-FSU a tout de même obtenu une mesure de rattrapage des retards de carrière pour les PRAG-PRCE en poste depuis plus de huit ans, en leur permettant un accès plus facile à la classe exceptionnelle via le premier vivier (80 % des promotions).

Enfin, depuis 2017, les rendez-vous salariaux dans la fonction publique n'en sont pas.



© CC0 Public Domain

L'allongement du calendrier d'application des mesures PPCR et les maigres mesures annoncées qui ne concernent que quelques fonctionnaires ne répondent pas à la légitime demande de rattrapage de pouvoir d'achat.

REVALORISATION DES CARRIÈRES CONTRE RETRAITE PAR POINTS ? ATTENTION, DANGER !

Le rapport Delevoye a confirmé la volonté de créer un régime de retraites unique fonctionnant par points. Les conséquences d'un tel projet pour les enseignants sont connues : travailler plus longtemps, baisse drastique des pensions, renforcement des inégalités femmes-hommes. Le gouvernement a dès lors annoncé son intention d'ouvrir des discussions avec les organisations syndicales sur le sujet des rémunérations des enseignants en lien avec la réforme des retraites. Mais le projet présidentiel est clair : lors d'un grand débat à Rodez début octobre, Emmanuel Macron envisageait une revalorisation seulement liée à une redéfinition du métier (temps de service, période de vacances).

Afin de mettre un terme au déclasserement de notre profession, le SNESUP-FSU continue à porter la revendication d'un dégel immédiat de la valeur du point d'indice, d'un plan de rattrapage pour compenser les pertes cumulées de pouvoir d'achat et de carrières revalorisées parcourues à un rythme unique sans obstacle de grade. ■

Les professeurs certifiés et agrégés sont payés en moyenne 9,05 % de moins que l'ensemble des cadres.

Le SNESUP-FSU revendique un dégel immédiat de la valeur du point d'indice, un plan de rattrapage pour compenser les pertes cumulées de pouvoir d'achat.

1. www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-2019-faits-et-chiffres-fiches-thematiques-excel.
2. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid105763/la-place-des-agreges-dans-l-enseignement-universitaire.html.

Enseignants du second degré et recherche : entre droits et réalité

Nombreux aujourd'hui sont les enseignants de statut second degré officiant à l'université qui pratiquent une recherche active. Qu'ils soient déjà docteurs (plusieurs centaines selon une estimation du SNESUP-FSU) ou doctorants, ce travail se cumule avec un service d'enseignement lourd, ce qui n'est pas une situation enviable. Quel que soit le cas, quelles sont les possibilités offertes pour parvenir à obtenir des conditions favorables à la pratique de cette recherche ?



© Vincent Desjardins / Wikimedia Commons

Faire de la recherche pour un enseignant de statut second degré relève trop souvent d'un désir difficile à mettre en œuvre (ici, la bibliothèque nationale, site Richelieu).

Le SNESUP-FSU revendique la facilitation de l'accès à la recherche pour tous les enseignants de statut second degré.

Par **EMMANUELLE NIGUÈS**, secteur Second Degré

LES AMÉNAGEMENTS DE SERVICE

Les enseignants de statut second degré (E2D) ont droit à des aménagements de service dans des cadres relativement définis* acquis grâce aux interventions du SNESUP-FSU. Les collègues peuvent demander à bénéficier de ce type de dispositif lorsqu'ils sont inscrits en vue de la préparation du doctorat, d'une habilitation à diriger des recherches (HDR) ou s'ils préparent un concours d'accès à un corps d'enseignant-chercheur. La durée totale ne peut excéder quatre années pour le doctorat et une année pour les concours de maîtres de conférences (MCF) et la HDR. Attention car la règle veut que les collègues qui ont déjà bénéficié d'un aménagement pendant quatre ans, et donc obtenu une thèse, ne peuvent plus prétendre à cette année supplémentaire. Les décisions individuelles d'attribution ou de renouvellement d'aménagement de service sont prises, chaque année, par le chef d'établissement, dans la limite du contingent qui lui est fixé par le ministre. Cela s'effectue sur proposition du conseil académique. En cas de deux refus successifs d'aménagement de service, on peut saisir le conseil d'administration dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la deuxième décision de refus.

* Décret n° 2000-552 du 16 juin 2000, relatif aux aménagements de service accordés aux E2D.

Si les aménagements de service pour préparation de thèse existent de façon plus ou moins importante selon les universités et sont en général attribués avec plus ou moins de facilité, la possibilité de demander une année pour les titulaires d'un doctorat est beaucoup moins connue mais aussi plus difficilement attribuée par les établissements. Le SNESUP-FSU revendique la facilitation de l'accès à la recherche pour tous les E2D, avec décharge d'un demi-service pendant six ans pour tout collègue préparant un doctorat, ainsi qu'un allègement de service pour tout E2D effectuant une recherche attestée dans l'attente d'une qualification, d'un recrutement en tant qu'enseignant-chercheur, ou dans le cadre de la préparation d'une HDR.

LE CONCOURS RÉSERVÉ

Un E2D détenant une thèse peut légitimement aspirer à devenir maître de conférences. Mais il n'a pas d'autre choix que de postuler à un concours de recrutement classique. Cependant, dans le décret fixant le statut des enseignants-chercheurs, on trouve mention du concours réservé (décret n° 84-431 du 6 juin 1984). En effet, à la suite des demandes répétées du SNESUP-FSU, l'article 26-2 prévoit la possibilité d'un deuxième concours ouvert aux E2D exerçant leurs fonctions en cette qualité dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins trois ans au 1^{er} janvier de l'année du concours. Si le concours réservé dit « 26-2 » devrait permettre aux PRAG-PRCE docteurs qualifiés de pouvoir évoluer dans leur carrière et bénéficier de la reconnaissance de leur recherche, malheureusement ce concours est anormalement sous-utilisé par les universités. Le SNESUP-FSU revendique une transformation de poste pour tout E2D docteur qualifié, avec création d'un autre poste de MCF pour maintenir le potentiel d'enseignement de l'établissement. De plus, pour les E2D hors classe ou classe exceptionnelle devenant MCF, le SNESUP-FSU demande l'arrêt du blocage de carrière (cinq ans) pour accéder à la hors-classe de leur nouveau corps.

De façon générale, on note un réel manque de reconnaissance de la recherche effectuée par les E2D alors qu'ils prennent beaucoup de leur temps libre pour la réaliser. Faire de la recherche pour un E2D relève trop souvent d'un désir difficile à mettre en œuvre. ■

Calcul de la pension civile des agents fonctionnaires d'État

Pour les agents titulaires, le montant de la pension, conçue comme un salaire continué, dépend principalement de l'indice de rémunération atteint au cours des six derniers mois de la carrière.

Ce principe a été retenu à la Libération pour permettre au fonctionnaire de prétendre à une retraite digne qui reconnaisse sa qualification et lui permette de maintenir son niveau de vie, et qui soit le juste retour des services qu'il a rendus à la communauté durant son activité.



Par **HERVÉ CHRISTOFOL**, membre du Bureau national

A la pension de la fonction publique pourront s'ajouter une retraite au titre des annuités acquises au sein du régime général et des régimes complémentaires, ainsi qu'une retraite sur la base des cotisations sur les primes et les heures complémentaires dans la fonction publique dans le cadre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) – les calculs de ces retraites complémentaires feront l'objet d'un prochain article.

Après de multiples réformes et contre-réformes, aujourd'hui le calcul de la pension repose toujours sur ce principe : il dépend de la durée de service et de cotisation dans la fonction publique mais également de la durée de cotisation totale (avec les trimestres acquis hors fonction publique) et des enfants élevés durant la carrière. Calcul de la retraite brute :

$$R_b = S_b \times T_1 \times C_{ds} \times C_m$$

avec :

R_b = retraite brute ;

S_b = dernier salaire brut acquis depuis plus six mois ;

T_1 = taux de liquidation ;

C_{ds} = coefficient de décote ou de surcote ;

C_m = coefficient de majoration.

LE TAUX DE LIQUIDATION

Le taux de 75 % est modulé suivant le nombre de trimestres travaillés dans la fonction publique et le nombre d'enfants élevés durant la carrière :

$$T_1 = 75 \% \times D_a / D_r$$

avec :

D_a = durée acquise, c'est-à-dire le nombre de trimestres acquis dans la fonction publique (trimestres travaillés ou rachetés + 4 trimestres pour les femmes par enfant élevé, né avant 2004, + 2 trimestres par enfant né après 2004 pour le ou les parents justifiant de 2 mois ETP d'arrêt) ;

D_r = durée requise pour bénéficier du taux plein, c'est-à-dire le nombre de trimestres requis pour une carrière complète. Ce nombre varie selon l'année de naissance, de 162 trimestres pour des collègues nées en 1950 à 172 pour celles et ceux nés à partir de 1973.

Notons que le taux de liquidation est plafonné à 80 % pour celles et ceux qui auraient élevé plus de trois enfants et auraient un nombre de trimestre acquis supérieur au nombre de trimestre requis.

LE COEFFICIENT DE DÉCOTE OU DE SURCOTE

Il correspond à une double peine, pour celles et ceux qui n'auraient ni leur carrière complète dans la fonction publique ni l'ensemble des trimestres requis tous régimes de retraite confondus. Il permet de plus en plus exceptionnellement de bénéficier d'une surcote pour celles et ceux qui auraient cotisé plus que les 41 ou 43 annuités requises.

Une décote de 5 % par an s'applique pour celles et ceux qui n'auraient pas tous leurs trimestres pour une retraite à taux plein et qui partiraient avant 67 ans :

$C_{ds} = - 5 \% \times \{ \text{la valeur inférieure entre, d'une part, l'âge limite moins l'âge de départ et, d'autre part, la durée en annuité pour le taux plein moins le nombre d'années cotisées (bonifications pour enfants comprises) avec pour âge limite : 66 ans pour celles et ceux nés en 1955 ; 66,5 ans pour celles et ceux nés en 1956 ; 67 ans pour celles et ceux nés en 1958 et au-delà} \}$.

Une surcote de 5 % par an bénéficie à celles et ceux qui partent après 62 ans et qui cumulent plus de trimestres que ceux requis pour une retraite à taux plein :

$C_{ds} = + 5 \% \times \{ \text{la valeur inférieure entre, d'une part, l'âge de départ et 62 ans et, d'autre part, le nombre d'années cotisées (bonifications pour enfants comprises) et la durée du taux plein (D_r)} \}$.

LE COEFFICIENT DE MAJORATION

Il permet au père et à la mère de trois enfants et plus de bénéficier d'une majoration de 10 % de la pension brute pour trois enfants élevés et de 5 % supplémentaires au-delà de trois enfants.

Pour simuler votre retraite dans le système actuel, rendez-vous sur le site : info-retraite.fr, et pour comparer le montant des retraites par points et des retraites actuelles, rendez-vous sur le site du SNESUP-FSU : miniurl.be/r-2mtz. ■

Le calcul de la pension dépend de la durée de service et de cotisation dans la fonction publique mais également de la durée de cotisation totale et des enfants élevés durant la carrière.



Prévention des risques professionnels : les obligations des directions d'établissement

Depuis plusieurs années, les relations au travail se tendent, dans un contexte d'alourdissement des charges de travail et de concurrence effrénée, attisé par la pénurie budgétaire de la plupart des établissements d'enseignement supérieur.

Par **CLAIRE BORNAIS**, membre de la Commission administrative, et **MICHEL CARPENTIER**, membre du Bureau national

L'obligation de l'employeur s'impose en matière de moyens et de résultats, à la fois sur les aspects « physiques » de la prévention et sur les risques psychosociaux.

Les situations conflictuelles et les burn-out de collègues se multiplient, et le syndicat est souvent appelé à la rescousse pour apporter son aide dans ces situations complexes. En complément de la fiche pratique sur l'accompagnement syndical des cas de harcèlement¹, il paraît donc utile de faire le point sur les obligations des directions d'établissement d'enseignement supérieur en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, notamment des risques psychosociaux. Il est important de rappeler régulièrement aux président-es qu'il est de leur responsabilité de faire de la prévention en matière de santé physique et mentale des personnels de leur établissement, pour les inciter à ne pas laisser dégénérer des situations conflictuelles dangereuses pour la santé mentale et physique des collègues concerné-es.

Rappelons que les livres I à V de la quatrième partie du Code du travail s'appliquent à la fonction publique (c'est-à-dire tous les articles dont les deux premiers chiffres vont de 41 à 45). C'est le cas en particulier de l'article L. 4121-1, qui dispose que :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

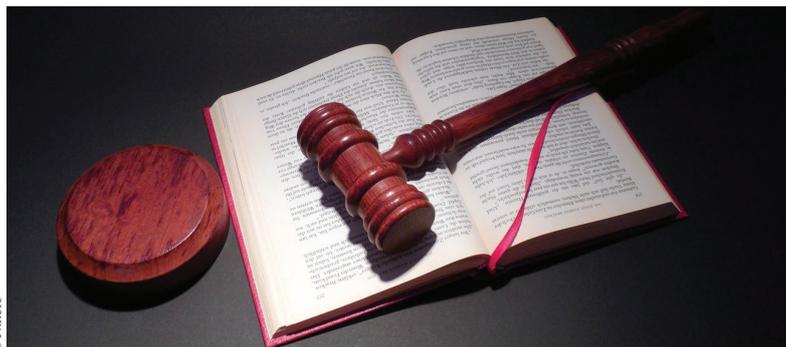
Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

1. En ligne sur le site du SNESUP : www.snesup.fr/node/37357.

2. NOR : RDFF1407012C.

Il est important de rappeler régulièrement aux président-es qu'il est de leur responsabilité de faire de la prévention en matière de santé physique et mentale des personnels.



© P.xhere

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

L'article 2-1 du décret n° 82-453 ordonne également que :

« Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »

Ainsi, l'obligation de l'employeur s'impose non seulement en matière de moyens, mais aussi en matière de résultats, et pas uniquement sur les aspects « physiques » de la prévention, mais également en matière de risques psychosociaux. Ces obligations sont encore rappelées dans la circulaire du 4 mars 2014² relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

Aussi peut-il s'avérer utile, pour faire pression sur l'employeur, de lui rappeler régulièrement cette obligation, oralement en CHSCT, mais aussi par écrit, en faisant par exemple une alerte sur un cas de collègue(s) en souffrance. Cela permet en effet de disposer de traces écrites, permettant de prouver que l'employeur était parfaitement au courant du problème et de ses obligations de prévention et de résultat, au cas où l'affaire dégénère tellement qu'il devienne nécessaire d'avoir recours à la justice. Ci-dessous une proposition de modèle de courrier, à envoyer en recommandé ou à déposer directement au secrétariat de la présidence, en demandant un accusé de réception sur place (technique qui se révèle assez efficace pour attirer l'attention, en raison de son caractère inhabituel, à réserver donc aux situations les plus graves).

Monsieur le Président,

Le SNESUP-FSU à l'université de XXX a été alerté sur le cas d'un/d'une collègue, M/Mme [...] *explication et demandes.*

En espérant que notre alerte sera prise en considération et qu'en [faisant ce qu'on lui demande] la direction de l'université jouera son rôle de prévention en matière de santé physique et mentale au travail, comme l'imposent l'article L. 4121-1 du Code du travail, applicable aux établissements d'enseignement supérieur, ainsi que l'article 2-1 du décret n° 82-453. Nous restons à votre disposition pour en discuter de manière plus approfondie et vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations respectueuses. ■



Syndicalisation et luttes judiciaires

Dans *La Fin des discriminations syndicales ?**, les auteurs retracent l'histoire des luttes judiciaires et montrent que les pratiques managériales de terrain continuent à stigmatiser les syndicalistes, malgré une prise de conscience de leurs droits par ces derniers, et en dépit de l'évolution de la législation antidiscriminatoire.

Par ANNE ROGER, cosecrétaire générale

Le 12^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, paru en septembre dernier, était consacré spécifiquement aux discriminations syndicales. Publié conjointement par l'Organisation internationale du travail (OIT) et le défenseur des droits (DDD), il met en avant que 46 % des personnes syndiquées considèrent avoir déjà été discriminées en raison de leur activité syndicale, le taux étant plus élevé dans le privé (50 %) que dans le public (40 %). Il précise que la peur des représailles est le facteur qui freine le plus l'engagement des salarié-es dans une activité syndicale.

UNE ENQUÊTE CONSIDÉRABLE

Pendant longtemps les militant-es ont d'abord utilisé l'arme du droit (droit du travail ou droit administratif) pour défendre les intérêts individuels et collectifs de leurs adhérent-es et très peu les leurs. Jusqu'aux années 1990, les termes de « discrimination syndicale » n'étaient en effet pas une catégorie utilisée par les syndicalistes pour penser leurs relations avec les employeurs. Répression syndicale et délit d'entrave à l'action syndicale étaient déjà prohibés par le Code pénal et le Code du travail, mais les conséquences de l'engagement syndical sur la situation professionnelle étaient souvent banalisées et tolérées par les syndicalistes eux/elles-mêmes, les relations dégradées avec la hiérarchie, la « placardisation » ou le ralentissement de carrière étant considérés comme le prix à payer de leur engagement syndical – et parfois politique.

L'ouvrage dont il s'agit ici s'appuie sur une enquête considérable (90 entretiens) réalisée par cinq sociologues dans six grandes entreprises et donne lieu à des monographies éclairant la question des discriminations syndicales en leur sein. Il retrace l'histoire des luttes judiciaires et montre que, malgré elles, la situation des

syndicalistes peine à s'améliorer et que la stagnation salariale, le ralentissement de carrière et la répression restent leur lot quotidien. Les pratiques managériales de terrain continuent à stigmatiser les syndicalistes, notamment quand ils et elles ne sont pas permanent-es, s'opposent aux restructurations ou dénoncent la dégradation des conditions de travail par des pratiques protestataires.

PRISE DE CONSCIENCE

Depuis une vingtaine d'années, une prise de conscience de leurs droits par les syndicalistes s'opère pourtant, accompagnée par l'évolution de la législation antidiscriminatoire depuis 2001. L'augmentation des contentieux, notamment des procès collectifs menés par la CGT depuis les années 1990, y contribue sans aucun doute. Différentes lois comme celles de 2008 (réforme de la représentativité syndicale) et de

2010 (rénovation du dialogue social dans la fonction publique) obligent désormais les employeurs à agir pour prévenir les discriminations syndicales et pour prendre en compte de manière positive les « compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical » au titre des acquis de l'expérience professionnelle. La conclusion de cette enquête met en exergue le débat concernant la valorisation de l'activité syndicale. Au-delà des aspects liés aux personnalités des militant-es, l'ouvrage questionne en effet sur un plan collec-

tif la capacité à continuer à attirer des jeunes salarié-es et à renouveler les équipes militantes vieillissantes. Si certains syndicalistes se désolent de l'évolution de l'activité syndicale que l'on pourrait désormais valoriser comme une « compétence », d'autres syndicalistes y voient au contraire une piste pour la survie du syndicalisme en France, toujours lanterne rouge de l'Union européenne sur le plan du taux de syndicalisation. ■

Les pratiques managériales continuent à stigmatiser les syndicalistes, notamment quand ils s'opposent aux restructurations ou dénoncent la dégradation des conditions de travail.



* Vincent-Arnaud Chappe, Jean-Michel Denis, Cécile Guillaume, Sophie Pochic, *La Fin des discriminations syndicales ? Luttes judiciaires et pratiques négociées*, Éditions du Croquant, 2019 : www.editions-croquant.org/component/mijoshop/product/559-la-fin-des-discriminations-syndicales.

RETRAITE À POINTS



**LA RETRAITE À POINTS,
ON VA S'EN OCCUPER
JUSQU'AU DERNIER
POINT.**

Et vous pensiez qu'on n'allait pas taper du poingt ~~sur~~ la table ?

*Découvrez ce que fait la FSU
pour défendre les conditions de
travail des fonctionnaires*

En voir + sur www.fsu.fr



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**