

# le snesup

Journée internationale du 8 mars

On passe à l'acte !

Renouer avec des  
mobilisations massives

Demander une mutation  
dans l'enseignement supérieur

Gagnons une autre  
politique salariale

**casden** 

La banque coopérative  
de la Fonction publique

« **COMME NOUS,  
REJOIGNEZ LA CASDEN,  
LA BANQUE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE !** »

*Isabelle, Ophélie, Gilles, Fatoumata, agents de la Fonction publique*



PARTENAIRE PREMIUM

[casden.fr](https://casden.fr)



Retrouvez-nous chez

**BANQUE POPULAIRE** 

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n°07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 170 384 630 euros – Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : Insign 2020 • Merci à Isabelle, directrice de crèche, Ophélie, professeur des écoles, Gilles fonctionnaire civil de la Défense et Fatoumata, aide soignante, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.



## SOMMAIRE

## VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

## ACTUALITÉS 6

- Hommage à **Rose Katz** (1948-2022)
- Un début d'année pour renouer avec des **mobilisations massives**
- Janvier 2022 : une rentrée marquée par la (dés)organisation des « **sessions de substitution** »
- Le **Cneser** n'est pas une chambre d'enregistrement
- Conserver le contingent d'**avancements attribués par le CNU**

## DOSSIER 9

- Gagnons une autre **politique salariale**

## MÉTIER 17

- Les EC sous le feu des **décrets d'application de la LPR**

## FICHE PRATIQUE 18

- **N° 29 Décision administrative** : voies et délais de recours
- **N° 30 Demander une mutation** dans l'enseignement supérieur

## FORMATION 20

- La **réorientation** est-elle synonyme d'échec ?
- **Réforme du lycée, maths et... filles** : s'emparer du problème pour le résoudre

## RECHERCHE 22

- **Formations doctorales** : de l'intégrité de la recherche dans la relation superviseur-supervisé

## SERVICE PUBLIC 24

- **Repyramidage MCF-PU** : fait du prince et foire d'empoigne ?

## ÉCONOMIE 25

- Ils disent **trop d'impôts !**  
Ils disent **trop de fonctionnaires !**

## INTERNATIONAL 26

- **Philippines** : pendant la présidentielle, les attaques contre les libertés continuent
- **La solidarité universitaire France-Palestine** : l'exemple de l'université de Birzeit

## ÉGALITÉ FEMME-HOMME 28

- **8-Mars** : égalité femmes-hommes, on passe à l'acte !
- **Maternités à l'université** : rompre avec les normes masculines pour l'égalité
- **Repyramidage MCF/PU** : un levier pour résorber les écarts de rémunération femmes-hommes ?

## LIVRES 31

- **L'Empire qui ne veut pas mourir. Une histoire de la Françafrique**, de Thomas Borrel, Amzat Boukari-Yabara, Benoît Collombat, Thomas Deltombe (dir.)

## 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](http://www.snesup.fr)

Directrice de la publication : Anne Roger

Responsables de la communication :

Hervé Christofol, David Helbert

Rédaction exécutive :

Claire Bornais, Pierre Chantelot, Laurence Favier,  
Arnaud Le Ny, Michel Maric

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 Beaugard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

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

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

Illustration de couverture et p. 9 :

Gustave Deghilage/Flickr



Anne Roger,  
secrétaire générale

## Emmanuel Macron annonce la couleur pour l'université de demain

Col roulé noir, attitude désinvolte, intervention-fleuve confuse, Emmanuel Macron a pris la parole le 13 janvier devant feu la **Conférence des présidents d'université** – devenue France Universités à l'occasion de son 50<sup>e</sup> anniversaire – pour partager son analyse des points forts et des faiblesses de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) en France. Tout un programme, pour un président pas encore candidat, mais quand même en campagne. Emmanuel Macron, maniant sans complexe les contre-vérités, a allumé de nombreuses mèches, et le service après-vente assuré immédiatement après par le cabinet du ministère, à coups de « le président n'a pas dit ça, vous n'avez pas bien compris », ne suffira pas à éteindre l'incendie ni à nous rassurer tant ses propos sont ancrés dans les grandes orientations déjà à l'œuvre.

**Fin de la gratuité du service public de l'ESR** – parce qu'« on ne pourra pas rester durablement dans un système où l'enseignement supérieur n'a aucun prix pour la quasi-totalité des étudiants » –, développement de filières courtes professionnalisantes pour répondre aux besoins immédiats du monde du travail (mais rien sur les masters et doctorats), gouvernance renforcée pour aller vers toujours plus d'autonomie, intégration des grandes écoles et des organismes de recherche à l'université, course à l'excellence... Tout y est, ou presque.

**Aucune mention, dans cette allocution, de celles et ceux qui font l'université chaque jour aux côtés des étudiant-es.** Rien sur les enseignant-es, les enseignant-es-chercheur-ses et les chercheur-ses, contractuel-les ou titulaires, sur qui tient l'édifice et qui chaque jour repoussent leurs limites. Rien sur le manque de moyens humains et le sous-encadrement qui s'aggrave d'année en année. Rien sur la baisse continue du financement public par étudiant-e. Le président l'a redit : le gouvernement a engagé des moyens « historiques » via la LPR, cet engagement est « sans précédent ». Des preuves ? La LPR a permis « des revalorisations salariales majeures, des revenus d'entrée de carrière qui ne pourront pas descendre en dessous de deux smic, des nouveaux dispositifs, en particulier les chaires de professeur junior et le renforcement tant attendu de notre Agence nationale de recherche ». Traduction : nous sommes entrés dans le monde de la revalorisation par des primes individuelles aux méritants, de la contractualisation des personnels, du financement conditionnel et de la mise en concurrence pour tenir sa place dans la « compétition internationale ». Nous devrions nous en réjouir.

**Le président fait clairement un choix pour l'avenir : celui de la réduction du service public de l'ESR à peau de chagrin au profit d'un autre modèle économique permettant de promouvoir le marché de la connaissance et de stopper ce qu'il n'hésite pas à qualifier d'« investissement à perte » (sic).**

**Ce n'est pas notre choix.** Les dix propositions pour l'ESR que nous avons formulées dans le cadre des élections à venir en témoignent concrètement\*. Nous devons continuer à les porter haut et fort dans le débat public.

\* Cf. *Le Snesup* n° 700-701, décembre 2021-janvier 2022 : [www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-700-701-de-cembre-2021-janvier-2022](http://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-700-701-de-cembre-2021-janvier-2022).



## Une « organisation » assez atypique dans le paysage de reconstruction des universités : l'alliance



**E**n décembre 2020, le CA de l'ULCO a approuvé le « contrat d'alliance A2U pour les années 2020 à 2024 » conclu entre le ministère et cette alliance (24 pour, 3 abstentions).

Il s'agit d'un regroupement des universités d'Artois, du Littoral Côte d'Opale et de Picardie Jules-Verne (au titre des articles 17 et 18 de l'ordonnance du 12 décembre 2018).

C'est en fait un partenariat entre universités qui s'accordent sur des actions communes, qui coopèrent en « mode projet ».

Puisqu'il s'agit d'un contrat, il engage les différents partenaires. Plusieurs axes (4) ont été définis. Par exemple, l'un d'eux s'intitule « Favoriser la réussite des étudiants », où il est précisé, très quantitativement, à l'horizon 2024, le nombre de formations converties en blocs de compétences (de 0 à 23), le nombre d'étudiants en licence compétence en réseau (de 0 à 8 100) mais aussi le nombre d'étudiants sensibilisés à l'entrepreneuriat (de 16 000 à 22 000) ou qui ont le statut d'étudiant-entrepreneur (de 81 à 290). Enfin, un autre axe s'intitule « Finaliser la structuration de l'A2U » mais il est fort peu développé. La mise en œuvre et le suivi du contrat n'étaient d'ailleurs pas présents dans le document adopté au CA et le premier projet de rédaction sera proposé par... le ministère !

En novembre dernier, lors d'une université d'automne sur l'A2U, un ancien directeur général de l'enseignement supérieur a noté que la démarche était originale mais que, pour lui, se posaient trois questions : « *La gouvernance, la masse salariale à gérer de façon commune et les projets de recherche qui feront le ciment de ce contrat de site.* »

Ce sont bien les questions que notre section se pose, quels statuts et quelle gouvernance pour cette alliance ? Quels moyens (fléchés par le ministère ?), s'ils existent, pour l'A2U ?

Mais surtout, quelle implication des personnels dans les orientations choisies et quelles conséquences pour ces derniers ?

*La section SNESUP de l'ULCO*

## L'enseignement à nouveau dégradé par manque d'anticipation face à la Covid-19



**L'**université de Poitiers a basculé de nouveau en enseignement avec jauge le 10 janvier, pour trois semaines. Cette décision a été prise sans qu'aucune circulaire ministérielle ne l'exige et sans qu'il y ait eu vote, ni au CHSCT ni à la CFVU. Elle est la conséquence directe du manque d'anticipation et de moyens spécifiques permettant d'assurer les cours en présentiel, dans de bonnes conditions pédagogiques et sanitaires.

Cette nouvelle mise en œuvre d'un « enseignement dégradé » est le résultat d'un sous-investissement chronique dont les conséquences s'amplifient avec la crise sanitaire. Plutôt qu'investir, il a été décidé et assumé que le passage à l'enseignement dégradé est la seule solution à la crise sanitaire, au mépris des étudiant-es et des enseignant-es, de leurs conditions d'études ou de travail – alors qu'on sait que le retour à cette modalité d'enseignement renforce l'isolement des étudiant-es et dénature le travail des enseignant-es.

Le SNESUP-FSU dénonce l'absence de politique permettant d'assurer la qualité de l'air dans les salles d'enseignement : capteurs CO<sub>2</sub>, purificateurs d'air, travaux permettant une aération correcte des locaux – tout cela aurait dû être anticipé depuis des mois. Le SNESUP-FSU rappelle par ailleurs la nécessité de faciliter la vaccination et de généraliser la distribution de masques FFP2 et d'autotests aux personnels et aux étudiant-es, sans que ces mesures ne soient suspendues aux possibilités budgétaires des établissements.

Les sections SNESUP-FSU de Poitiers continuent de porter, dans toutes les instances, l'exigence de la mise en place immédiate d'une politique volontariste sur la qualité de l'air à court et long termes. Il est temps de privilégier la prévention à la réaction dans l'urgence.

*Les sections SNESUP de l'université de Poitiers*



## Vous avez dit dialogue social ?

université  
PARIS-SACLAY

Le dialogue social à l'université peut prendre trois formes principales : réunions et AG à l'initiative directe des personnels ou à l'initiative de leurs représentants (type AG de département) ou, la voie la plus officielle, dans les conseils statutaires (CA, CAC), en comité technique ou en CHSCT. Quand le dialogue tente de prendre la forme la plus directe d'une AG, on observe que, pour essayer d'en opérer une maîtrise et d'imposer une communication essentiellement descendante – qui est maintenant la signature de la gouvernance Paris-Saclay –, la présidence y est systématiquement présente pour convertir ce qui avait vocation à susciter l'échange, en réunions d'information dans lesquelles elle monopolise la parole. Ce fut le cas notamment lors des très récentes AG de département concernant la mise en place des chaires de professeur junior.

Du côté des voies officielles, les statuts de la nouvelle « université » Paris-Saclay ayant imposé en CA et CAC une part importante de membres extérieurs le plus souvent acquis aux vues de la présidence, celle-ci semble y considérer le dialogue comme très facultatif, et principalement à sens unique, descendant. Pour ce qui est des CT et CHSCT, leur préparation est souvent désinvolte : documents communiqués au dernier moment ; absence d'indicateurs de suivi pertinents en CHSCT ; durées interminables, mais néanmoins peu propices à des discussions constructives ; marginalisation du travail et des interventions des représentants des personnels, voire attitude méprisante en particulier envers les élus Biatss ; et surtout absence totale d'évolution de la position de la présidence lorsqu'un vote n'obtient pourtant la voix d'aucun élu syndical.

La « Charte RH » Paris-Saclay revendique fièrement un « dialogue social ambitieux ». En pratique : un simulacre de démocratie, des élus dont le travail n'est pas respecté et que l'on épuise à travailler dans l'urgence, c'est l'état du dialogue social dans la treizième université au classement de Shanghai.

*La section FSU de l'université Paris-Saclay*



## L'université d'Angers dans les pas du ministère

Le projet PIA3 Thélème, porté par l'université d'Angers et financé à hauteur de 10 millions d'euros sur dix ans, a nécessité une refonte totale des maquettes d'enseignement pour se conformer à l'exigence de continuité de la formation « à la carte » appliquée aux lycéens par le ministre de l'Éducation nationale. Sa mise en œuvre à marche forcée pour bon nombre de collègues a entraîné de nombreuses souffrances au travail relevées par les médecins de l'université en CHSCT. Les nombreux recrutements de contractuels et les primes de responsabilité liés à ce projet ont conduit les élus SNESUP à demander la transparence des comptes à la présidence, sans réponse de sa part.

En 2020, lors d'une tournée de Frédérique Vidal pour défendre sa LPR face à la communauté universitaire, une cinquantaine de collègues de l'université d'Angers ont interpellé la ministre pour réclamer les 700 postes, les 7 millions d'euros et les 500 logements étudiants dont nous manquons pour atteindre la dotation moyenne des universités en France. L'université a obtenu une rallonge budgétaire de 2 millions d'euros avec laquelle la gouvernance a créé seulement 9 postes d'E-EC titulaires et 16 de Biatss contractuels.

L'université a décidé de recruter deux chaires juniors malgré les protestations des élus SNESUP. Ces deux chaires de professeur junior allouées à l'université vont pénaliser le recrutement de professeurs titulaires dans les futures négociations. La faible attribution de postes de PR au titre du repyramidage en est l'exemple. La mise en œuvre à Angers, de cette mesure phare de la LPR, comme le recours à l'emploi contractuel ou la modularisation de nos licences traduisent la volonté de la présidence de l'université d'aller dans le sens du ministère dans l'espoir que celui-ci daigne abonder la dotation de notre université afin de résorber sa sous-dotation...

*La section SNESUP de l'université d'Angers*

# Rose Katz

## (1948-2022)

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

J'ai connu Rose Katz en 1968. Nous étions allées préparer nos examens de septembre, avec sa sœur, sous le regard bienveillant de leurs parents, dans une maison isolée des Pyrénées. Rose commençait alors des études de médecine, qui l'ont amenée à effectuer sa carrière à l'Inserm dans un laboratoire de neurosciences situé à l'hôpital de la Pitié-Salpêtrière.

Avec un doctorat en médecine (1974) puis un doctorat d'État ès sciences naturelles en 1984, elle est devenue chargée de recherche en 1982 puis directrice de recherche en 1987. Tout en assurant des vacations dans le service de rééducation de l'hôpital de la Pitié-Salpêtrière, elle a occupé des postes de direction de laboratoires ou d'unités à l'Inserm, terminant sa carrière comme directrice de recherche émérite au sein de l'équipe « Connectivité neurale et plasticité » dans le laboratoire d'imagerie biomédicale de Sorbonne Université.

Ses recherches ont porté sur l'organisation motrice chez l'homme, en particulier sur la contribution respective des différentes structures impliquées dans le contrôle moteur et leur mise en jeu physiologique, lors de la marche ou de la préhension. Ses études cliniques portaient sur l'étude des mécanismes qui sous-tendent les anomalies des fonctions motrices (tonus, posture, geste volontaire). Elle reçut le prix Montyon de l'Académie des sciences (prix de biologie intégrative) « pour ses travaux sur l'organisation des réseaux nerveux qui ont fait notablement progresser nos connaissances de la moelle épinière ».

Militante syndicale (SNCS) et politique (PCF), Rose fut de nombreux combats. Elle s'est battue pour l'intégration des hors-statuts, la reconnaissance du métier de chercheur, la titularisation des chercheurs comme fonctionnaires de l'État. Elle a combattu la faiblesse du budget pour l'enseignement supérieur et la recherche publics. Ce fut le cas notamment lors d'un mandat dans le conseil



© DR

d'université de Paris-Sud, où elle siégeait en tant que personnalité extérieure lorsque j'étais élue. Pour elle, l'emploi scientifique représentait au plus haut point un investissement d'avenir.

Rose a été secrétaire générale du SNCS en 1990-1991, lorsque Hubert Curien était ministre de la Recherche et de la Technologie. Elle a présidé le conseil scientifique de l'Inserm de 1995 à 1998. Elle a su s'imposer dans les mondes très masculins de la recherche et de la médecine pour défendre l'Inserm et ses personnels, et plus généralement la recherche.

**Elle a su s'imposer dans les mondes très masculins de la recherche et de la médecine.**

Rose s'impliquait dans de grandes causes. Ainsi, sous l'impulsion du président de l'UPMC Gilbert Béréziat, elle a animé à partir de 2003 un programme d'accueil d'étudiants médecins palestiniens à l'université, en collaboration avec l'AP-HP, qui a permis à ces jeunes de se former par un 3<sup>e</sup> cycle dans des laboratoires

français avec l'espoir de construire leur avenir et celui de la Palestine.

Je veux aussi mentionner les réunions SNCS-SNESUP où Rose cherchait comment mieux articuler le travail de nos deux syndicats et à surmonter les difficultés quand elles existaient.

Je garderai le souvenir de Rose, femme chaleureuse et passionnée, attachée à défendre ses idées dans la perspective d'un monde meilleur. ■

**Pour l'entendre exprimer elle-même ses idées, voici le lien vers une vidéo de Rose Katz tournée en 2015 : [www.youtube.com/watch?v=VHHPoolSLQ](https://www.youtube.com/watch?v=VHHPoolSLQ).**

# Un début d'année pour renouer avec des mobilisations massives

L'année 2022 a débuté par de larges mobilisations dans le domaine de l'éducation, de l'action sociale et plus généralement au niveau interprofessionnel.

Par ANNE ROGER, secrétaire générale

## UN 13 JANVIER HISTORIQUE POUR L'ÉDUCATION

Après la réussite de la journée de mobilisation du secteur du travail social le 11 janvier, le 13 janvier, 75 % de personnels étaient en grève dans le primaire et 62 % dans le secondaire. Près de 100 000 personnes sont descendues dans les rues à l'appel unitaire de toutes les organisations syndicales de l'éducation pour dénoncer l'impréparation du gouvernement concernant la rentrée, l'incohérence des protocoles mais aussi le manque de moyens et de personnels pour faire face à la situation sanitaire et plus globalement aux besoins pédagogiques. Cette journée, historique, à la fois par le périmètre et le taux de gréviste, a révélé l'exaspération et l'épuisement des personnels de l'éducation, malmenés depuis plus de deux ans. L'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) a apporté son soutien à cette journée et rappelé que, dans l'ESR, le manque de moyens et la surcharge de travail deviennent également insupportable. La réussite de cette journée a contraint le gouvernement à faire de premières annonces et à entamer des discussions avec les organisations syndicales. La mobilisation s'est poursuivie le 20 janvier sous des formes plus variées pour maintenir la pression face à l'insuffisance des réponses.

## 27 JANVIER : PLUS DE 150 000 MANIFESTANTS POUR DÉFENDRE LES SALAIRES, L'EMPLOI ET LES CARRIÈRES

Le 27 janvier 2022, journée de mobilisation interprofessionnelle, plus de 150 000 manifestant-es, avec de multiples débrayages sur les lieux de travail, ont pu porter haut et fort les questions sociales et salariales si prégnantes pour la majorité de la population. Les salarié-es, du secteur public comme du privé, les retraité-es, les jeunes en formation partagent toutes et tous une même priorité sur l'augmentation générale des salaires, du smic, des pensions, des minima sociaux, allocations, bourses étudiantes, ainsi que le dégel du point d'indice. L'emploi et les conditions de travail étaient également au cœur des revendications. Dans l'ESR, en plus de motifs salariaux, l'intersyndicale appelait à se mobiliser contre le démantèlement du service public de l'ESR, pour la revalorisation indiciaire des salaires et des carrières, l'arrêt de l'individualisation des rémunérations via les primes, l'arrêt de la contractualisation des personnels, la défense des statuts et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le recrutement massif de titulaires, la création de places supplémentaires dans les formations, la gratuité des études et la fin de la sélection, la rénovation massive des locaux nécessaires, l'augmentation significative du financement de base des activités de recherche, les libertés académiques et la défense de tout le personnel de l'ESR. ■

# Janvier 2022 : une rentrée marquée par la (dés)organisation des « sessions de substitution »

Par ANNE ROGER, secrétaire générale

Le 3 janvier 2022, les collègues et les étudiants ont repris le chemin de l'université après une pause attendue. Malgré les indicateurs annonçant la cinquième vague, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n'a, une fois de plus, pas anticipé la situation et s'est permis d'envoyer une circulaire de rentrée le 29 décembre aux établissements ! Incompétence ou provocation ? Dans l'urgence, en pleine période de vacances et à quelques heures de la rentrée, le ministère a ainsi réactivé des dispositions qui reposent uniquement sur une accentuation de la surcharge de travail pour les agent-es en place, sans aucun moyen spécifique.

Le SNESUP-FSU avait pourtant alerté le ministère dès le début du mois de décembre sur la nécessité d'échanger sur la situation sanitaire et sur les mesures à prendre pour assurer la continuité du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche tout en préservant la santé et la sécurité des personnels et des étudiant-es. Malgré de multiples relances, il n'a reçu aucune réponse aux demandes d'entrevue avec le cabinet et rien n'a été fait. Seule consigne mise en exergue : les étudiants « covi-

dés » doivent pouvoir bénéficier d'une session d'examens leur permettant de passer les examens de la première session. Le SNESUP ne peut cautionner le dilettantisme et le mépris du ministère dans la mise en place de cette session dite « de substitution ». Son organisation ne peut être renvoyée sur les établissements et relever de la seule responsabilité des enseignant-es ni prendre la forme de solutions individualisées au cas par cas. Il en va de l'égalité de traitement entre les étudiant-es mais aussi de la protection des personnels sursollicité-es depuis mars 2020 et à qui on demande de gérer leurs enseignements tout en s'adaptant en permanence aux effectifs fluctuants de leurs étudiant-es. Désormais, ils doivent également gérer les absences et retours des étudiants positifs à la Covid, le turnover et organiser, en plus du reste et sans moyens supplémentaires, des examens « à la carte ».

Pour le SNESUP-FSU, la situation de crise qui s'inscrit dans la durée semestre après semestre mérite un cadrage institutionnel et des mesures de fond accompagnées de moyens. Le travail supplémentaire lié à l'organisation de sessions supplémentaires doit en particulier être rémunéré, et des recrutements à la mesure des besoins doivent enfin être engagés. ■

# Conserver le contingent d'avancements attribués par le CNU

Devant les menaces portées contre ce contingent d'avancements, le SNESUP soutient la pétition lancée par la CP-CNU pour l'équilibre entre le local et le national dans les carrières universitaires.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

**T**out à sa logique de donner aux chefs d'établissement la maîtrise complète sur les carrières et les rémunérations des enseignants-chercheurs (EC), le ministère rabote systématiquement les attributions du Conseil national des universités (CNU) dans les nouveaux dispositifs issus de la LPR : qualification, CPJ, repyramidage, Ripec.

Bien que la procédure d'avancement de grade ne soit pas concernée par cette loi, le ministère a incidemment indiqué vouloir supprimer dès 2023 l'attribution de promotions par les sections CNU, au profit d'un système du même type que pour le repyramidage ou le Ripec. La section se contenterait de donner un simple avis sur les candidatures, à l'instar du conseil académique. Le CNU serait ainsi réduit à une agence d'évaluation pour le compte du ou de la chef-fe d'établissement qui, nullement engagé-e par ces avis, aurait seul-e en main

le choix de promouvoir ou non chaque EC de l'établissement.

Le SNESUP-FSU soutient le maintien de l'attribution d'une moitié des promotions par l'instance nationale. Il défend dans ce cadre, et conformément à la profession de foi de ses élu-es au CNU, le principe que les décisions d'avancement tant des sections CNU que des établissements, prennent bien en compte l'ensemble des activités tout au long de la carrière (enseignement sous toutes ses formes, recherche y compris interdisciplinaire, diffusion des connaissances scientifiques, activités collectives, responsabilités administratives ou électives...), les moyens dont l'EC dispose et ses conditions particulières d'exercice.

C'est pourquoi il appelle à signer et faire signer largement la pétition lancée le 15 janvier\* par la Commission permanente du Conseil national des universités (CP-CNU) et qui a rapidement recueilli des milliers de signatures. ■



\* [www.wesign.it/fr/education/carrieres-universitaires-pour-lequilibre-entre-le-local-et-le-national](http://www.wesign.it/fr/education/carrieres-universitaires-pour-lequilibre-entre-le-local-et-le-national).

## Le Cneser n'est pas une chambre d'enregistrement

Lors du Cneser du 15 novembre 2022, le projet du président du Hcéres sur les modalités et les critères d'évaluation des unités de recherche n'a pas convaincu la communauté de l'ESR.

Par les **ÉLU-ES SNESUP AU CNESER**

**A** la suite de la motion proposée par le SNCS et le SNESUP et adoptée par le Cneser du 15 novembre 2022 qui « *demand[ait] une visite [du Hcéres] sur site systématique des unités de recherche lors de leur évaluation* », et « *que le président du Hcéres expose les modalités et les critères d'évaluation des unités de recherche* », ce dernier, Thierry Coulhon, a bien voulu présenter « son projet » devant le Cneser.

Il n'a pas vraiment réussi à convaincre la communauté de l'ESR car la motion proposée par le SNCS et le SNESUP a été adoptée par le Cneser, qui « *considère que l'évaluation par le Hcéres ne répond plus aux critères minimaux de qualité, de rigueur et de pertinence scientifique* » (17 pour, 12 abs – la CGT s'abstenant car opposée au principe du Hcéres –, 0 contre et 8 NPPV).

Le SNESUP a été ensuite le principal artisan d'une suspension de séance afin de rédiger une

motion en direct. En effet, un point de l'ordre du jour était l'examen de la demande d'environ quarante établissements de délivrer un diplôme conférant le grade de licence, le tout en moins de quarante-cinq minutes d'échanges. Inacceptable.

Le Cneser a donc « *refusé de prendre part au vote de l'arrêté fixant la liste des écoles autorisées à délivrer un diplôme conférant le grade de licence à leurs titulaires. Ce projet d'arrêté de 7 pages mélange tout type d'école, privée, publique, créations de nouvelles formations ou reconductions d'anciennes. Le Cneser est attaché au respect du monopole de la collation des grades par les établissements d'enseignement supérieur publics. La lisibilité générale de l'ESR se dégrade par la mise en concurrence entre diplômes de toutes sortes conférant grades et licences universitaires* ».

Le projet d'arrêté a recueilli 3 votes pour (CDEFI, MEDEF); 1 abstention (UNSA); 30 NPPV (FSU, CGT, SGEN-CFDT, CPU, UNEF, L'Alternative, la FAGE, FCPE). ■

**Le Cneser a « refusé de prendre part au vote de l'arrêté fixant la liste des écoles autorisées à délivrer un diplôme conférant le grade de licence à leurs titulaires ».**





## Gagnons une autre politique salariale

Depuis près de deux ans, le gouvernement et les employeurs ont demandé à une grande partie des salariés, particulièrement celles et ceux de la « première ligne », de fournir des efforts exceptionnels pour assurer la continuité de leur activité professionnelle. Elles et ils sont souvent soumis à une surcharge de travail, directement due à une demande plus forte dans un contexte de sous-effectif, par exemple dans les hôpitaux, ou du fait de modalités d'exercice plus chronophages et exigeantes, comme par exemple pour les enseignants, qu'il faut en plus concilier avec des conditions de vie rendues plus compliquées par la crise sanitaire. Malheureusement, tous ces efforts n'ont guère été suivis d'une reconnaissance financière. Le gouvernement, l'administration et les entreprises usent de manœuvres dilatoires pour ne pas s'engager vers un monde d'après qui valorise l'utilité sociale du travail et où chaque salarié-e dispose de quoi vivre dignement. C'est dans ce contexte qu'ont surgi de nombreuses mobilisations dans divers secteurs professionnels, mettant en lumière le problème salarial dans notre pays et l'invitant dans la campagne électorale. Le premier texte de ce dossier insiste sur le besoin d'une augmentation salariale qui s'inscrive dans une perspective post-crise sanitaire de reconnaissance sociale des métiers et qui ne laisse pas de côté les agents de la fonction publique une fois de plus sous le faux prétexte du coût budgétaire.

**Les articles suivants du dossier se focalisent sur l'enseignement supérieur** où, malgré les campagnes de communication ministérielles, le compte n'y est pas pour des enseignants toujours en surchauffe. Ils traitent de la rémunération des diplômés en général et de la situation des docteurs dans le monde académique ; ils abordent également la rémunération des agents non titulaires qui sont en premier lieu exposés aux recherches d'économies des établissements qui gèrent l'austérité budgétaire, le nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs avec des travers spécifiques s'ajoutant à ceux communs aux politiques de revalorisation indemnitaire, les inégalités salariales entre femmes et hommes, sur la base d'informations chiffrées récentes, et les actions syndicales pour y remédier, et enfin les revendications salariales portées par le SNESUP, qui sortent de la logique délétère de la concurrence et à même d'attirer les jeunes vers notre métier. ■

---

Dossier coordonné par **PHILIPPE AUBRY, RAYMOND GRÜBER,**  
**ANNE ROGER** et **STÉPHANE TASSEL**

---

# Augmenter les rémunérations : oui, et aussi dans la fonction publique

« Tous favorables à une augmentation des salaires », disent certains journalistes à propos des candidats à l'élection présidentielle à venir. Voire... Quant à l'augmentation de la valeur du point d'indice, qui détermine le niveau des traitements dans la fonction publique, les propos sont « réservés », quand ils ne sont pas radicalement opposés...

Par **MICHEL MARIC**,  
membre de la commission administrative

Nombre de journalistes le disent en ces termes : « Tous les candidats à la présidentielle (ou presque !) sont favorables à une augmentation des salaires. » Voire... Car certains candidats se prononcent en faveur d'une augmentation du pouvoir d'achat, nuance, évoquant aussitôt les impôts ou les cotisations sociales qu'il faut baisser pour augmenter le pouvoir d'achat, ou les taxes qu'il faut supprimer... et aussitôt les postes de fonctionnaires qu'il faut réduire. Opposant ainsi d'emblée services publics (trop coûteux) et pouvoir d'achat dans le privé (trop faible). Comme si ces deux grandeurs s'opposaient.

## DÉBROUILLEZ-VOUS

Les représentants du candidat Macron font comme si le sujet des augmentations de salaires ne concernait en rien l'État, tel Richard Ferrand, président de l'Assemblée nationale, pour justifier une impossible augmentation du smic : « Ça n'est pas l'État qui fixe les salaires. Les syndicats ont raison d'agir pour que le travail soit mieux payé. Donc, syndiquez-vous. Syndiquons-nous ! »<sup>1</sup> Dit autrement, salariés de toutes branches, débrouillez-vous avec vos employeurs...

Le propos peut surprendre dans la bouche de la macronie mais son discours initial des premiers de cordée n'est plus audible depuis la crise sanitaire. Surtout si l'on ajoute l'accroissement des inégalités, jusque pendant la pandémie : « La fortune des milliardaires dans le monde a plus augmenté en 19 mois de pandémie qu'au cours de la dernière décennie », soulignait Oxfam récemment<sup>2</sup>.

Que l'on envisage l'utilité sociale du travail, la reconnaissance sociale que traduit une rémunération, et les voilà mal à l'aise, fébriles...

1. Richard Ferrand, France Inter, la matinale, 27 janvier 2022.  
2. Oxfam, rapport 2022, « Les inégalités tuent », et communiqué de presse du 17 janvier 2022 : « Dans le monde d'après, les riches font sécession » : [www.oxfamfrance.org/rapports/dans-le-monde-d-apres-les-riches-font-secession](http://www.oxfamfrance.org/rapports/dans-le-monde-d-apres-les-riches-font-secession).

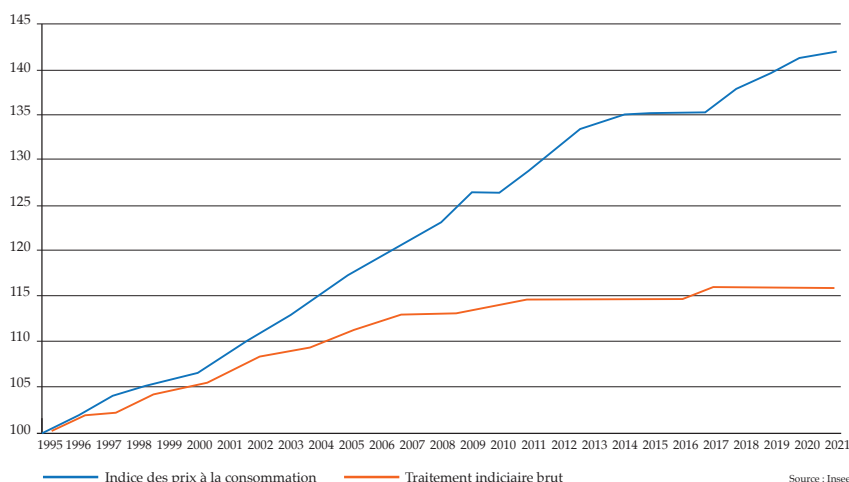
Pour la macronie, les salaires sont liés à l'effort individuel, au mérite, à la compétence... Mais que l'on envisage l'utilité sociale du travail, et les voilà mal à l'aise. Que l'on s'interroge sur la reconnaissance sociale du travail que traduit une rémunération, et les voilà fébriles. Que l'on parle besoins sociaux ou sociétaux auxquels répondent certains emplois, et il n'y a plus personne. Car comment justifier, en effet, que les métiers de communication ou de gestion soient souvent si bien rémunérés, alors que nombre de personnels de l'éducation ou de la santé, des personnels d'Ehpad, perçoivent une rémunération avec laquelle ils n'arrivent même plus à vivre dignement ? C'est bien cette seconde perspective, associant reconnaissance sociale et rémunération, qui s'impose désormais dans les esprits. Y compris auprès de « gestionnaires de ressources humaines ».

## POINT D'INDICE : LE TOUR DE PASSE-PASSE

Dans ce contexte, le discours concernant la fonction publique évolue à la marge. Comme l'a maintes fois souligné le SNESUP-FSU, il faut débloquent le point d'indice de la fonction publique, pour rendre de l'attractivité aux métiers publics, y compris dans l'ESR : près de deux mois de salaire par an ont été perdus depuis 2010 (et 29 % depuis 1983 !).

Pour ne pas augmenter ce point d'indice, l'argument est toujours le même. Il a beau avoir été usé jusqu'à la corde par Olivier Dussopt et Amélie de Montchalin au cours des cinq dernières années, il reste toujours aussi faible. Et très malhonnête. Il consiste, par un tour de passe-passe, à mêler valeur absolue et valeur relative sur l'air de « rendez-vous compte : 1 % d'augmentation du point d'indice, c'est 2 milliards d'euros. Ce ne serait que quelques euros sur le bulletin de paie mais un coût énorme pour les finances publiques ». Oui, mais non ! Car 1 %, c'est 1 %. Et une augmentation de 1 % du point d'indice, c'est bien moins de 0,5 % pour le budget de l'État, et même bien moins de 1 pour 1 000 de la richesse produite tous les ans. Alors toute la question est plutôt : que fait-on de cette croissance des richesses qui se répercute en recettes sur le budget de l'État ? À quelles autres dépenses affecte-t-on ces nouvelles richesses créées ? On ne parlera que des 40 milliards du CICE (20 fois, donc, les 2 milliards précédemment évoqués !), sans même évoquer son coût cumulé. Cela s'appelle un « arbitrage »... Au mépris de toute reconnaissance sociétale. ■

ÉVOLUTION DU TRAITEMENT BRUT ET DU COÛT DE LA VIE DEPUIS 1995 (INDICE 100)



# Les bas salaires des agents non titulaires

Avec l'autonomisation budgétaire des universités mise en place depuis une quinzaine d'années, on assiste à la multiplication des contrats précaires, qui prennent des formes diverses mais toujours au détriment des personnels concernés en matière de rémunération.

Par **ÉRIC PELLET** et **GILLES TABOURDEAU**,  
coresponsables du secteur Agents non titulaires

En tant que services publics, l'enseignement supérieur et la recherche ne devraient employer que des fonctionnaires pour assurer leurs missions. Depuis la LRU et l'autonomisation budgétaire des universités à la fin des années 2000, on assiste à la multiplication des types de contrats précaires ; mouvement qui va vraisemblablement s'accroître avec la mise en œuvre de la LPR. Ces réformes successives dérèglent l'emploi universitaire en permettant aux établissements de s'affranchir des grilles indiciaires de la fonction publique. Les références en matière de salaires éclatent, la course au moins-disant salarial est lancée.

Parmi ces contrats temporaires, il faut distinguer les contrats cadrés nationalement (ATER, doctorant-es, maître-sse de langue...) et les contrats locaux (type « LRU »). Seuls les premiers ont une rémunération définie statutairement ; pour les seconds – et c'est leur finalité –, le montant de la rémunération est fixé par les « employeurs » locaux, établissement ou organisme de recherche.

Pour les contrats cadrés, les salaires atteignent rarement 1 700 € net par mois. Un-e ATER perçoit 1 690 € net, auxquels s'ajoute une prime annuelle de 1 260 €. Un-e maître-sse de langue est rémunéré-e 1 560 € net (indice majoré 417) pour 192 heures de cours. Tout au bas de l'échelle, les lecteurs-répétiteurs, qui assurent 300 heures de TP, sont rémunérés au smic, soit 1 231 € net par mois en 2021.

## CONTRATS DOCTORAUX

Les nouveaux contrats doctoraux, depuis septembre 2021, fixent le salaire à 1 866 € brut, soit environ 1 460 € net, les contrats signés avant cette date sont restés à 1 758 € brut, soit 1 400 € net. Pour les contrats Cifre (financement État-entreprise), le salaire versé est de 1 957 € brut, soit environ 1 500 € net.

Le SNESUP demande la revalorisation de tous les contrats doctoraux à 2 300 € brut, ainsi qu'une revalorisation en conséquence des contrats d'ATER.

S'agissant des contrats non cadrés, par définition, la rémunération est fixée par l'établissement à la signature du contrat. Le SNESUP demande l'alignement des salaires des contractuels sur les échelles indiciaires des titulaires : certaines sections ont réussi à le faire voter en CT. C'est ce vers quoi il faut tendre par justice et pour éviter le « dumping social » en interne.



© Pixabay

Concernant les contrats de recherche et notamment les postdocs, la rémunération est variable selon les organismes et les domaines de recherche. La moyenne se situait en 2021 autour de 2 350 € brut, soit 1 800 € net. Faut-il rappeler que ce revenu net rémunère un-e jeune chercheur-se de niveau bac + 9, voire bac + 12 ?

## PERSONNELS VACATAIRES

Outre les contrats précaires des agent-es non titulaires, les universités françaises font reposer une importante part de leurs missions sur les personnels vacataires. Ces intervenant-es extérieures sont à ce jour rémunéré-es 40,91 € brut de l'heure de TD. En termes d'heures travaillées (4,2 heures travaillées/heure de TD selon le calcul officiel), leur rémunération se situe en dessous de 10 €, soit en dessous du smic horaire (10,57 € au 1<sup>er</sup> janvier 2022). Ainsi, un-e vacataire microentrepreneur-se (statut encouragé par un certain nombre d'universités...) qui assure 192 heures de TD (en plus, bien sûr, des 900 heures de son activité principale) perçoit pour ce travail 7 200 € par an, soit 600 € net par mois... Et cela sans aucun droit aux congés ni aux indemnités de licenciement.

Le SNESUP-FSU revendique que le tarif horaire de l'heure complémentaire, qui est la référence pour le paiement des heures de vacation, corresponde au salaire horaire moyen des titulaires, affecté du coefficient de 125 %, soit environ 125 € net de l'heure.

Alors que l'ESR concentre 39,2 % de l'emploi contractuel de la fonction publique d'État et que 30 % des enseignant-es-chercheur-ses sont non titulaires, il y a urgence à endiguer la contractualisation des personnels dans les universités afin de mettre fin à une exploitation scandaleuse de la précarité dans l'ESR. ■

Un-e vacataire microentrepreneur-se qui assure 192 heures de TD perçoit en moyenne 600 € net par mois, pour un équivalent temps plein...

*Il y a urgence à endiguer la contractualisation des personnels afin de mettre fin à une exploitation scandaleuse de la précarité dans l'ESR.*

# Salaires des diplômés de master et de doctorat dans le privé et dans la fonction publique académique

À l'université, 110 800 étudiants ont été diplômés de master (hors enseignement) et 36 % d'entre eux ont poursuivi ou repris des études dans les trente mois suivants. Que perçoivent ces diplômés de niveaux master et doctorat une fois sur le marché du travail ?

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

**D**ans l'émission « Partie de campagne », le rendez-vous politique de TF1 pour la présidentielle, le journaliste François Lenglet a affirmé qu'« aujourd'hui, un jeune diplômé d'une grande école française gagne 5 000 € net par mois après quelques années d'expérience, et ce avant 30 ans ». Interrogé par les journalistes de la cellule CheckNews de *Libération*, François Lenglet explique s'être appuyé sur les données d'anciens élèves de HEC et de Polytechnique...<sup>1</sup> Sur son site, HEC affiche, en effet, un salaire moyen à la sortie de l'école de 60 000 €, soit 5 000 € par mois, et 107 000 € par an après trois ans. Quant aux anciens étudiants de l'École polytechnique, ils sont rémunérés, en moyenne, 55 000 € par an, ou 59 500 € brut par an primes comprises.

Mais qu'en est-il du salaire des autres diplômés de niveau master dont les enseignants, et de niveau doctorat dont les enseignants-chercheurs ?

## CONJONCTURE MOINS FAVORABLE EN 2020

Selon une note du SIES<sup>2</sup>, en 2018, 110 800 étudiants ont été diplômés de master (hors enseignement) à l'université et 36 % d'entre eux ont poursuivi ou repris des études dans les trente mois suivants. Parmi ceux qui sont entrés dans la vie active, 90 % occupent un emploi au 1<sup>er</sup> décembre 2020. Comparativement aux diplômés en 2017, ils rencontrent une conjoncture moins favorable du marché du travail en 2020, du fait de la crise sanitaire. Mais malgré un taux d'insertion professionnelle à dix-huit et trente mois après l'obtention du diplôme, et mesuré le 1<sup>er</sup> décembre 2020, en légère baisse de respectivement 1 et 2 points, la qualité des emplois occupés, dès dix-huit mois après l'obtention du master, et le niveau de satisfaction exprimée par les diplômés à l'égard de leur emploi à trente mois sont stables. Pour les masters enseignement, l'insertion de 98 % des diplômés, à dix-huit comme à trente mois, s'explique par un accès rapide et généralisé aux carrières de l'enseignement (à trente mois,

93 % travaillent à temps plein et 95 % ont un emploi de catégorie cadre ou professions intermédiaires).

## LES MCF RECRUTÉS À 34 ANS EN MOYENNE

En 2018, le salaire net mensuel médian des diplômés de master (hors enseignement) en emploi au 1<sup>er</sup> décembre 2020 s'élève, avec les primes, à 2 080 €, mais varie suivant les domaines disciplinaires entre 1 750 € en lettres, langues et arts et 2 200 € en droit, économie, gestion. À trente mois, les diplômés de master enseignement recrutés par le MEN perçoivent une rémunération nette mensuelle médiane inférieure de plus de 300 € net à celle de leurs homologues diplômés de master hors enseignement. Trois ans après leur recrutement, les enseignants de statuts 1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degrés au 3<sup>e</sup> échelon, certifiés avec l'indice 448 ou agrégés avec l'indice 513, n'ont un salaire que de respectivement 2 099,34 € et 2 403,93 € brut mensuels, et à 30 ans au 5<sup>e</sup> échelon ils atteignent respectivement des salaires de 2 230,55 € et 2 713,21 € brut mensuels.

Quant aux enseignants-chercheurs, à 30 ans, ils ne sont pas encore recrutés puisque l'âge moyen d'entrée dans le corps des maîtres de conférences est de 34 ans en moyenne. S'ils sont en contrat doctoral, en première inscription depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021, ils touchent 1 866 € brut par mois. Ce traitement doit être revalorisé jusqu'en 2025 pour atteindre 2 300 € brut mensuels mais cette revalorisation ne s'applique qu'aux nouveaux inscrits. En 2016, 14 500 docteurs ont été diplômés. En 2017, un an après leur soutenance, 87,5 % des docteurs diplômés ont un emploi, et en 2019, trois ans après leur soutenance, le taux d'insertion des docteurs diplômés en 2016 s'élève à 92,8 %, et 95 % d'entre eux occupent un emploi de niveau cadre à temps plein. La *Note du SIES* relève cependant que seul un docteur sur deux occupe un emploi stable un an après sa soutenance et seulement deux sur trois, trois ans après. Ainsi les emplois des jeunes docteurs sont encore rarement à durée indéterminée. Et c'est le secteur académique<sup>3</sup> qui précarise le plus les docteurs puisque 55 % des docteurs occupant un emploi dans le secteur académique ont signé un contrat à durée déterminée, notamment en postdoctorat, contre 30 % des

Seul un docteur sur deux occupe un emploi stable un an après sa soutenance et seulement deux sur trois, trois ans après.

1. Publié le 18 janvier 2022 à 20 h 48 : [https://s.42l.fr/Q\\_eF9VJL](https://s.42l.fr/Q_eF9VJL).

2. *Note Flash* du SIES n° 29, décembre 2021, parue le 16/12/2021 : <https://s.42l.fr/3rG6jWxg>.

3. Le secteur académique désigne les établissements d'enseignement supérieur et de recherche et les organismes et instituts de recherche, qu'ils soient publics ou privés.



© École polytechnique - J. Barande

docteurs travaillant dans le public hors secteur académique. Cette proportion est de 8 % pour les docteurs employés dans les entreprises.

#### DE FORTES VARIATIONS ENTRE LES DISCIPLINES

Pour les postdoctorats en contrat avec des opérateurs du MESRI, la rémunération ne devrait pas être inférieure à 2 146 € brut pour les contrats conclus à partir 6 novembre 2021<sup>4</sup> et de 2 271 € brut pour ceux signés après le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Selon l'enquête du MESRI<sup>5</sup>, le salaire net médian des docteurs diplômés en 2016 s'élève, trois années après leur soutenance, à 2 450 € mensuels, avec de fortes variations entre les disciplines puisqu'il se monte à 2 750 € en mathématiques et leurs interactions et à 2 150 € en sciences sociales, sociologie, démographie ; 47 % de la cohorte de 2016 exerce un emploi dans le secteur académique, 15 % dans le service public hors ESR, 19 % dans la R&D du secteur privé et 19 % dans le secteur privé hors R&D.

#### PAS DE DIFFÉRENCE DE QUALIFICATION ENTRE LE MASTER ET LE DOCTORAT

Un maître de conférences nouvellement recruté et reclassé au 3<sup>e</sup> échelon (dans le cas où il lui est reconnu une ancienneté de trois années pour sa thèse et de trois années pour ses post-

docs) gagnera 2 736,64 € brut chaque mois (hors primes). C'est 54 % du salaire de sortie d'un diplômé de HEC ou de Polytechnique et c'est seulement moins du tiers de celui que ceux-ci perçoivent après seulement trois années d'expérience professionnelle, c'est-à-dire au stade d'un néo-postdoc...

Relevons que ni le protocole PPCR ni la LPR n'ont permis de revaloriser les grilles des enseignants-chercheurs pour tenir compte de la différence de qualification entre le diplôme de master et le diplôme de doctorat. Seule la durée de l'expérience professionnelle peut être prise en compte pour reclasser les néo-recrutés à un échelon plus élevé. Et les dix années d'écart entre l'âge moyen de recrutement des enseignants et des enseignants-chercheurs ne permettent pas à celles et ceux qui demeurent maîtres de conférences de rattraper la différence de cumul de rémunération avec les agrégés de statut 2<sup>d</sup> degré au cours de leur carrière.

In fine, en 2022, ce n'est qu'à l'issue d'une carrière complète, à 60 ans passés, que professeurs des universités seconde classe, maîtres de conférences à l'échelon exceptionnel de la hors-classe, professeurs agrégés classe exceptionnelle atteignent l'indice 1067 (B3), en fin de grille, soit une rémunération brute mensuelle de 4 999,99 €. ■

**Un maître de conférences nouvellement recruté et reclassé au 3<sup>e</sup> échelon gagnera 54 % du salaire de sortie d'un diplômé de HEC ou de Polytechnique.**

4. Arrêté du 4 novembre 2021 relatif à la rémunération des agents bénéficiaires du contrat postdoctoral de droit public prévu à l'article L. 412-4 du Code de la recherche.

5. Note d'information du SIES, n° 9, septembre 2021, « Une insertion et des conditions d'emploi des docteurs plus favorables pour les diplômés de 2016 par rapport à ceux de 2014 » : <https://s.42l.fr/fiUkKqDe>.

# Vers un affaïssissement de la part de l'indiciaire dans les salaires de l'ESR

Alors que la LPR, et notamment le nouveau régime indemnitaire pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs (Ripec), va venir bouleverser les équilibres entre la part indiciaire et la part indemnitaire de leur rémunération comme le Rifseep a pu le faire pour les personnels ITRF, nous vous proposons dans cet article de faire un bilan et de voir les perspectives d'évolution des salaires dans l'ESR.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint,  
et **RAYMOND GRÜBER**,  
coresponsable du secteur Situation des personnels

**À terme, le poids de l'indemnitaire devrait dépasser les 25 % chez les enseignants-chercheurs.**

Selon le dernier bilan social du ministère, le salaire mensuel brut moyen des ingénieurs et personnels techniques, de recherche et de formation (ITRF) s'élevait à 2 681 € par mois, celui des enseignants du 2<sup>d</sup> degré à 4 289 € par mois et celui des enseignants-chercheurs à 4 773 € par mois. Derrière cette moyenne, se cachent de grandes disparités, notamment au niveau de la ségrégation des corps et de la part de l'indemnitaire (comprenant primes, heures complémentaires et indemnités statutaires) dans le salaire. Nous pouvons notamment constater qu'en 2019, un ingénieur de recherche (IR) gagne en moyenne 300 € par mois de plus qu'un maître de conférences (MCF), et ce alors que le traitement indiciaire de base des MCF est de 300 € supérieur à celui des IR. Cette différence peut s'expliquer par la forte part des primes chez les IR qui représentent environ 25 % de leur salaire, alors qu'elles représentent moins de 8 % du salaire chez les MCF.

## POLITIQUE INÉGALITAIRE DES PRIMES

Pour compenser l'érosion du pouvoir d'achat des personnels enseignants du supérieur, à la suite des multiples gels du point d'indice depuis une dizaine d'année, et pour renforcer l'attractivité en berne des métiers de la recherche, plutôt que de logiquement dégeler le point d'indice, le ministère a décidé d'étendre la politique inégalitaire des primes qu'il avait mise en place pour les personnels ITRF. Le pouvoir d'achat s'était tellement érodé que le ministère a été obligé de publier un décret le 11 décembre 2021 créant une indemnité différentielle pour les MCF débutants qui avaient un salaire inférieur à deux smic.

Si le Ripec prévoit bien une augmentation de la prime statutaire des enseignants-chercheurs graduellement jusqu'en 2027, en lieu et place d'une augmentation de la grille indiciaire, il met en place un régime inégalitaire de primes fonctionnelles et individuelles qui

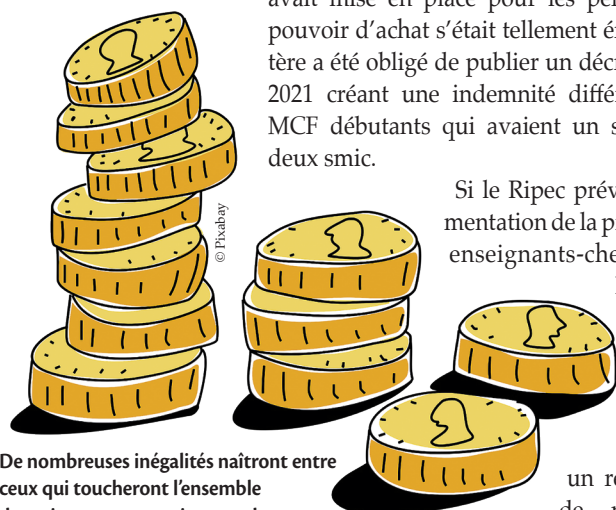
seront décidées par le seul chef d'établissement. Pour favoriser la concurrence entre collègues, le ministère exclut toute répartition large en imposant une limitation du nombre de bénéficiaires et une forte modulation de ces primes, qui peuvent aller jusqu'à 18 000 € pour la composante fonctionnelle et 12 000 € pour l'individuelle, tandis que la PEDR est conservée pour permettre d'attribuer à un petit panel un montant plus élevé. Il a fixé dans ses lignes directrices de gestion (LDG) des recommandations plafonnant le nombre de bénéficiaires de la composante fonctionnelle à 35 %\* et réservant au moins 30 % des volumes budgétaires du Ripec à la composante individuelle, les mêmes personnes pouvant cumuler les deux pour les mêmes fonctions. En déposant le CNU de ses prérogatives en matière d'attribution de la PEDR, le ministère va favoriser la création de politique d'attribution locale des primes au seul titre de la proximité avec la direction de l'établissement.

## MISE EN PLACE DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE

Il est à noter au passage que les enseignants-chercheurs ne pourront plus bénéficier de la prime pour charge administrative, de la prime pour responsabilité pédagogique. En limitant le nombre de bénéficiaires de la prime fonctionnelle, toutes les responsabilités n'ont plus vocation à être rémunérées. Chaque établissement étant libre de définir les fonctions qui seront éligibles, l'augmentation de la partie statutaire cache en fait la valorisation des charges administratives (ce que le ministère a explicitement confirmé en CTMESR) et réserve la partie variable aux équipes de direction et à ses proches.

La rentrée 2022 marquera vraiment le début de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire. Celui-ci, structurellement inégalitaire, ne permettra pas la reconnaissance légitime du travail effectué par l'ensemble des enseignants du supérieur et créera de la déception chez de nombreux collègues. Le SNESUP ainsi que ses sections locales doivent faire preuve d'une très grande vigilance dans les déclinaisons locales des LDG indemnitaires locales qui vont être prochainement présentées dans les établissements. À terme, le poids de l'indemnitaire devrait dépasser les 25 % chez les enseignants-chercheurs, cette moyenne cachant de nombreuses inégalités entre ceux qui toucheront l'ensemble des primes et ceux qui ne toucheront que la partie statutaire. ■

\* Taux prévu initialement à 25 % qui a été porté à 35 % à la suite de l'amendement en ce sens de la FSU en CTMESR.



De nombreuses inégalités naîtront entre ceux qui toucheront l'ensemble des primes et ceux qui ne toucheront que la partie statutaire.

# Inégalités de rémunérations femmes-hommes des enseignant·es du supérieur : quelles actions syndicales pour y remédier ?

L'écart de rémunération brute mensuelle entre les femmes et les hommes parmi les enseignants du supérieur est de 10 %. Cette différence a des origines diverses suivant le corps et le type d'établissement.

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale,  
et **RAYMOND GRÜBER**,  
coresponsable du secteur Situation des personnels

**B**ien qu'il n'existe aucune différence d'indice entre les grilles de salaires des hommes et des femmes dans l'ESR, les enseignantes-chercheuses (EC) gagnent en moyenne 392 € par mois de moins que les hommes, et les femmes enseignantes du second degré (ESAS) 418 € par mois<sup>1</sup>.

Pour les EC, cet écart provient majoritairement d'un inéquitable accès au corps, les femmes ne représentant que 28 % des professeurs d'université. Outre cette ségrégation des corps, qui représente une différence de près de 250 € par mois en défaveur des femmes, au sein d'un même corps les différences subsistent. Dans le corps des MCF, l'écart femmes-hommes reste en dessous de 100 €, mais s'élève à plus de 250 € au sein du corps des PR, où cet écart est constitué pour plus de 90 % par l'« effet démographique », c'est-à-dire une moindre proportion des femmes parmi les grades et les échelons les plus élevés. En effet, les femmes ne représentaient que 19 % des recrutements PR il y a vingt ans alors qu'elles représentent 38 % à l'heure actuelle. Ainsi, on retrouve actuellement une plus grande proportion de femmes PR1 et une plus grande proportion d'hommes PREx. Parmi les différents types d'établissements, les universités de droit et d'économie sont celles avec les plus grands écarts, à presque 550 € par mois de différence.

## REPYRAMIDAGE

Afin de résorber cet écart, assurer un équitable accès des femmes et des hommes au corps des PR semble donc une priorité. Le repyramidage en cours, qui prévoit plus de 2 000 promotions, est une opportunité dont chaque établissement doit se saisir afin de réduire la ségrégation des corps. De plus, la part variable du nouveau régime des primes (Ripec) pourrait introduire des différences de traitement femmes-hommes. Alors que les décisions finales pour l'attribution de la promotion ou des primes seront prises uniquement par les chefs d'établissement, qui sont à 79 % des hommes, une vigilance accrue de nos élu·es dans les conseils centraux est nécessaire afin de sensibiliser et d'influer sur les directions d'établissement. Vigilance d'autant plus importante que le ministère réduit de plus en plus les prérogatives du CNU et du CAC au profit des seul·es chef·fes d'établissement.

## SENSIBILISATION AU TRAITEMENT ÉQUITABLE

Pour les enseignant·es du 2<sup>d</sup> degré affecté·es dans le supérieur, l'écart de salaires est également dû en partie à la ségrégation des corps, les femmes représentant 54 % des certifié·es et 45 % des agrégé·es du supérieur, alors qu'elles sont majoritaires dans le secondaire pour les deux corps (respectivement 64 % et 52 %). Au sein d'un même corps, l'écart femmes-hommes est plus marqué que dans les corps d'EC : 347 € chez les agrégé·es et 410 € chez les certifié·es. L'« effet démographique » participe à ces écarts respectivement pour 48 % et 58 %. C'est bien moins qu'au sein du corps des PR mais beaucoup plus que pour les MCF (27 %). En effet, alors que la proportion de femmes dans les recrutements de MCF est stable au cours du temps, chez les ESAS, les femmes sont majoritaires en dessous de 43 ans et minoritaires au-dessus de 45 ans<sup>2</sup>. Il resterait à étudier que les différences d'accès aux grades supérieurs ne peuvent être dues qu'à des différences sur les avis portés par les chefs d'établissement. C'est l'occasion de rappeler qu'il est important que les élus locaux SNESUP sollicitent les directions sur les avis portés lors des entretiens de carrière et les répartitions femmes-hommes. Enfin, contrairement aux EC, les ESAS effectuent un nombre d'heures complémentaires important, ce qui accentue les écarts. Ces heures complémentaires représentent une différence entre les femmes et les hommes de 150 € par mois, les femmes ayant moins d'opportunités de réaliser ces heures complémentaires. ■

*Il est nécessaire que les élus locaux SNESUP sollicitent les directions sur les avis portés lors des entretiens de carrière et les répartitions femmes-hommes.*

1. En équivalent temps plein. *Note de la DGRH* n° 10, novembre 2021.  
2. « Bilan social MESRI 2019-2020 », fig. 1.18 p. 73.

## RÉMUNÉRATION BRUTE DES UNIVERSITAIRES SELON LE SEXE EN 2020

Rémunération moyenne brute mensuelle		
Femmes	4 519 €	
Hommes	4 925 €	
Écart	- 406 €	
Décomposition de l'écart	en euros (€)	en pourcentage (%)
Effet ségrégation des corps	- 247	61
Effet démographique au sein des corps	- 88	22
Effet primes (à corps-grade-échelon identique)	- 56	14
Effet temps partiel	- 15	4

Champ maîtres de conférences et professeurs des universités - Source : DGAFP

# Pour une revalorisation salariale de toutes et tous passant par les carrières

La pseudo-revalorisation mise en place par le protocole LPR, profondément inégalitaire, ne règle pas le déclasserement des rémunérations ni le manque d'attractivité des métiers d'enseignants et d'enseignants-chercheurs du supérieur. Le SNESUP-FSU propose des alternatives pour y remédier.

Par le secteur **SITUATION DES PERSONNELS**

Comme le montre ce dossier, et malgré les différentes annonces du gouvernement, la pseudo-revalorisation qui a été mise en place par le protocole LPR ne permet pas de répondre au déclasserement des rémunérations, ni au manque d'attractivité des métiers d'enseignants et d'enseignants-chercheurs (EC) du supérieur.

En lieu et place de cette réforme profondément inégalitaire, essentiellement basée sur une distribution de primes individuelles, et pour faire face à l'inflation croissante, le SNESUP-FSU réclame depuis de nombreuses années l'augmentation du point d'indice, d'au moins 15 %, pour compenser l'inflation due au gel du point depuis 2010, et 3,25 % supplémentaires correspondant à l'accroissement des prélèvements sur le traitement brut pour les pensions.

## RESTRUCTURATION DES GRILLES INDICIAIRES

Outre cette hausse, qui concernerait tous les fonctionnaires, le SNESUP-FSU propose une restructuration des grilles indiciaires afin de tenir compte de la spécificité des missions des enseignants-chercheurs et la reconnaissance du doctorat, avec les indices terminaux suivants :

- He B pour la classe normale, He D pour la hors-classe des maîtres de conférences (MCF) ;
- He D pour la 2<sup>e</sup> classe, He E pour la 1<sup>re</sup> classe, He F pour la classe exceptionnelle des professeurs (PR).

Une restructuration de la grille des enseignants du 2<sup>d</sup> degré est également nécessaire, avec les indices terminaux suivants :

- He A pour la classe normale, He B pour la hors-classe, He C pour la classe exceptionnelle des agrégés ;
- 821 pour la classe normale, He A pour la hors-classe, He B pour la classe exceptionnelle des certifiés.

Ces grilles intégreraient une amélioration des indices d'entrée dans les corps. L'indemnité différentielle qui vient d'être créée à destination des enseignants-chercheurs et des chercheurs percevant un salaire en dessous de 2 smic relève en effet du bricolage.

Cette seule restructuration des grilles ne sera pas suffisante pour redonner à notre métier l'at-

tractivité permettant de maintenir des formations supérieures de haut niveau. Afin d'attirer les jeunes vers le doctorat et les carrières académiques malgré la précarité prégnante du milieu, il faut que les contrats des non-titulaires soient au minimum calqués sur les rémunérations des titulaires et que l'entrée dans le corps se fasse directement à l'échelon atteint en tant que non-titulaire.

## SORTIR DE L'HYPERGOUVERNANCE DES CARRIÈRES

À l'autre bout de la carrière, de réelles perspectives de changement de corps et de grades doivent être offertes aux enseignants-chercheurs. Notamment pour les EC au dernier échelon du premier grade, le SNESUP-FSU demande un dispositif équivalent à celui existant pour les enseignants du 2<sup>d</sup> degré afin de permettre à tous les MCF d'accéder à la HC et à tous les PR d'accéder à la 1<sup>re</sup> classe, comme le prévoit le protocole PPCR datant de 2016 et jamais mis en œuvre pour les enseignants-chercheurs. Cela nécessite bien entendu que les établissements utilisent tout leur contingent de promotions disponibles, ce qui est loin d'être le cas actuellement. La mise en place d'un vrai dispositif de changement de corps et de grades, avec des contingents suffisamment importants, est également le seul moyen de réduire les inégalités femmes-hommes aujourd'hui en place dans l'ESR.

Tous ces changements structurels ne réduiront les inégalités à l'œuvre qu'à condition que le gouvernement renonce à l'hypergouvernance de la carrière des enseignants et des enseignants-chercheurs, qu'il a en particulier développée pour le repyramidage et le Ripéc. Ces deux réformes, usines à gaz extrêmement chronophages alors que la décision ne résulte finalement que du chef d'établissement, illustrent bien la volonté d'imposer le fait du prince généralisé sous prétexte d'autonomie des établissements. Il faut au contraire transparence et collégialité dans les opérations de gestion de carrière. Nous défendons le retour des compétences des CAP pour les enseignants et une vraie gestion de la carrière des EC par les pairs, à la fois en local et au national grâce au rôle indispensable du CNU.

Des alternatives existent et le SNESUP-FSU est là pour les porter. ■

*Le SNESUP défend le retour des compétences des CAP pour les enseignants et une vraie gestion de la carrière des EC par les pairs.*



# Les EC sous le feu des décrets d'application de la LPR

Les publications de décrets d'application de la loi de programmation de la recherche (LPR) concernant directement les corps d'enseignants-chercheurs (EC) se sont succédé fin 2021. Les textes publiés étant proches des projets présentés aux syndicats l'été dernier, les informations de notre 4-pages supplément à notre revue<sup>1</sup> de novembre restent valables. Nous les complétons par quelques points utiles ci-dessous.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

## CHAIRE DE PROFESSEUR JUNIOR

Le décret n° 2021-1710 dynamite le principe du recrutement d'un fonctionnaire d'État susceptible d'exercer partout en France, en mettant toute la procédure entre les mains d'une seule personne et en l'inscrivant de plus dans un dispositif d'appels à projets. Le contrat fixe des objectifs à atteindre tout en étant censé permettre l'acquisition d'une qualification de PU ou de DR. La présence d'un référent scientifique (non prévue dans la loi) obère la liberté académique de l'EC ainsi recruté. Le nombre de chaires possibles par domaine de recherche et établissement est fixé annuellement par un arrêté (92 chaires au titre de 2021) à la suite des demandes des établissements. Ces demandes ont, comme toute publication d'emploi, vocation à être discutées en comité technique et en conseil académique.

## REPYRAMIDAGE

Rappelons qu'il s'agit d'un mécanisme temporaire de liste d'aptitude permettant la promotion de MCF dans le corps des PU. Par rapport au projet de texte, le décret n° 2021-1722 a ajouté une étape d'audition après l'évaluation des dossiers. Les quatre candidats qui ont obtenu du CAC et de la section CNU « les avis les plus favorables ». En cas d'égalité, il revient au chef d'établissement d'en retenir uniquement quatre. La commission d'audition est constituée de celui-ci et de trois rangs A qu'il désigne. Elle ne fait aussi que donner un avis, le chef d'établissement reste seul à décider qui inscrire sur la liste d'aptitude. Le SNESUP a élaboré et diffusé à ses sections un diaporama pour expliquer aux collègues le dispositif et ses enjeux. Il est de plus disponible sur le site dans l'onglet « Statuts et carrières/EC/Carrières »<sup>2</sup>.

## RÉGIME INDEMNITAIRE

Le décret n° 2021-1895 instaure pour les EC et les chercheurs un nouveau régime intitulé Ripéc. Il est complété par un arrêté du 29 décembre fixant pour 2022 le montant annuel de la composante statutaire à 2 800 euros quel que soit le grade, ainsi que des planchers et

plafonds pour les composantes fonctionnelle et individuelle. Ces dispositions ont été complétées en janvier par la publication de lignes directrices de gestion (LDG) dédiées. Elles n'ont malheureusement pas intégré certains amendements proposés par notre syndicat et majoritairement votés par le CTMESR du 12 janvier : répartition des primes individuelles entre femmes et hommes et entre MCF et PU qui se base sur les montants servis et non sur les nombres de bénéficiaires ; plus de transparence pour les primes de mission temporaire ; rappel du protocole affirmant que le Ripéc n'est qu'une première étape en vue d'une convergence des rémunérations interministérielle avant 2030.

Les élus locaux auront un rôle important à jouer lors de l'élaboration par chaque établissement de LDG locales qui notamment précisent ses propres objectifs de répartition et de critères d'attribution de prime (dans le respect des LDG ministérielles).

Par ailleurs, un arrêté du 3 décembre revalorise à 1 831,25 euros le taux annuel de la prime statutaire des enseignants exerçant dans le supérieur.

## INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE DÉBUT DE CARRIÈRE

Le décret n° 2021-1617 la destine aux MCF et aux chargés de recherche dont la rémunération annuelle brute est inférieure à deux fois le montant du smic. Pour que cette promesse phare de F. Vidal ait un impact budgétaire le plus limité possible, tout est calculé au plus juste. La plupart des primes et indemnités sont prises en compte dans la rémunération. Ce sera même le cas de l'indemnité de résidence, qui compense partiellement la vie plus chère dans certaines villes, et du supplément familial, mesure sociale pour les fonctionnaires ayant au moins deux enfants. Un MCF concerné, habitant Paris avec deux enfants, pouvant percevoir entre 130 et 200 euros par mois à ce titre, se retrouvera donc avec la même rémunération que ses collègues sans enfants indépendamment de leur lieu d'exercice. Voici un décret qui réussit à annihiler des mesures de justice sociale ! ■

*Les élus locaux auront un rôle important à jouer lors de l'élaboration par chaque établissement de lignes directrices de gestion locales.*

1. [www.snesup.fr/article/supplement-lpr-au-mensuel-ndeg-699-novembre-2021](http://www.snesup.fr/article/supplement-lpr-au-mensuel-ndeg-699-novembre-2021).  
2. [www.snesup.fr/rubrique/carrieres](http://www.snesup.fr/rubrique/carrieres).



# Décision administrative : voies et délais de recours

Une décision administrative peut être contestée de plusieurs manières, par des recours administratifs ou contentieux : il est important toutefois de ne pas s'y prendre trop tard, car des délais de recours s'imposent. Cette fiche donne quelques éléments succincts en la matière, mais nous vous invitons à consulter la version complète de cette fiche en ligne<sup>1</sup>. Vous y trouverez nombre de précisions et d'explications importantes que la place impartie à cet article ne permet pas de détailler ici.

Par **CLAIRE BORNAIS**,  
membre de la commission administrative,  
et **PHILIPPE ENCLOS**, cellule juridique

**REMARQUE PRÉALABLE :** lorsqu'on rencontre une difficulté en contexte professionnel, il est toujours préférable, lorsque c'est possible, de commencer par une démarche interne, en vue de régler localement le problème par la conciliation/négociation éventuelle.

## DÉFINITION DE LA DÉCISION ADMINISTRATIVE

Une décision administrative peut concerner un seul individu ou être de portée collective en prenant des mesures concernant un ensemble de personnels.

Pour être valable, elle doit respecter des formalités de notification, voire de motivation dans le cas des décisions individuelles.

Si la décision fait l'objet d'une contestation, le délai pour la contester est généralement de deux mois à partir de la date de réception de la notification individuelle (sauf précision contraire dans la notification), ou à partir de la date de publication de la décision collective (ou du vote d'une délibération de conseil, si la contestation émane d'un membre du conseil).

On rencontre aussi des cas où la décision individuelle défavorable existe mais n'est pas notifiée. Il faut alors faire en sorte de la matérialiser.

## LE RECOURS ADMINISTRATIF PRÉALABLE

Il s'agit d'un recours préalable à un éventuel recours contentieux ultérieur, qui s'effectue auprès de l'autorité administrative qui a pris la décision.

Il est obligatoire dans certains cas, on parle alors de recours administratif préalable obligatoire (RAPO). Les règles applicables sont différentes selon les RAPO. Les différences peuvent porter sur les points suivants : délais de saisine, instance collégiale de recours, procédure contradictoire. Lisez attentivement la décision de l'administration que vous contestez. Elle indique les voies et délais selon lesquels le recours peut être exercé.



Le recours contentieux est introduit devant le tribunal administratif ou le Conseil d'État selon les cas.

Même sans être obligatoire, un recours administratif préalable est toujours possible. Il prend la forme d'un recours gracieux ou d'un recours hiérarchique. Il est souvent pertinent de le faire lorsque la situation ne comporte aucun caractère d'urgence. Bien évidemment, s'il y a urgence à ce que la décision contestée ne s'applique pas, il faut alors procéder directement dans les deux mois suivant la notification de la décision au dépôt d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif local ou du Conseil d'État, en référé-suspension (demandant la suspension de la décision contestée), obligatoirement doublé d'un recours en annulation de la décision.

Le rejet d'un recours préalable peut être explicite, sous forme d'une réponse écrite envoyée en LRAR dans les deux mois suivant la réception du recours. Il peut aussi être implicite, par absence de réponse dans les deux mois suivant la réception du recours<sup>2</sup>.

## LE RECOURS CONTENTIEUX

Il peut être déposé à la suite du rejet d'un recours administratif préalable (obligatoire ou non), ou directement, dans les deux mois suivant la notification ou publication de la décision contestée. Il est introduit devant l'une des juridictions administratives chargées de trancher les litiges avec l'administration, à savoir tribunal administratif ou Conseil d'État directement selon les cas. ■

*Une décision administrative peut concerner un seul individu ou être de portée collective en prenant des mesures concernant un ensemble de personnels.*

<sup>1</sup> [www.snesup.fr/article/fiche-pratique-decision-administrative-voies-et-delaix-de-recours](http://www.snesup.fr/article/fiche-pratique-decision-administrative-voies-et-delaix-de-recours).

<sup>2</sup> Les agents publics ne sont pas concernés par la nouvelle règle « absence de réponse dans un délai d'un mois vaut accord de l'administration », qui concerne seulement les usagers du service public.



# Demander une mutation dans l'enseignement supérieur

**Malgré les directives du ministère, les mutations sont rares pour les enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur, et inégales selon les disciplines. S'il existe des concours réservés à la mutation, ils restent cependant minoritaires, et la grande majorité des mutations proviennent de concours externes.**

Par **RAYMOND GRÜBER**,  
coresponsable du secteur Situation des personnels

**B**ien que le ministère ait fixé dans ses lignes directrices de gestion sur la mobilité un objectif de part de recrutement par mutation de 20 % pour les professeurs (PR) et de 15 % pour les maîtres de conférences (MCF), les mutations restent rares pour les enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur. En 2020, seuls 125 postes de MCF et 96 de PR ont été pourvus par mutation, et ce dans un contexte de baisse des ouvertures de postes.

Les mutations sont également plus difficiles selon la discipline. Elles ne représentent que 8 % des recrutements MCF et 8 % des PR en sciences et techniques alors qu'elles totalisent 16 % des MCF et 44 % des PR en droit, économie et gestion.

## POSTES EXCLUSIVEMENT OUVERTS À LA MUTATION

Afin de pallier les difficultés de mutation rencontrées par les enseignants-chercheurs, les chefs d'établissement ont la possibilité d'ouvrir des postes exclusivement à la mutation, selon l'article 33 pour les MCF et l'article 51 pour les PR. Afin de pouvoir candidater à ces postes réservés à la mutation, une ancienneté de trois ans dans l'établissement actuel est requise. Dans le cas où l'ancienneté est inférieure à trois ans, il est nécessaire d'obtenir l'accord du chef d'établissement, après avis favorable du conseil académique restreint (CAC) restreint et le cas échéant du directeur d'institut ou de l'école.

Ces concours réservés à la mutation restent cependant minoritaires. Depuis 2017, les mutations de MCF, selon l'article 33, ne représentent que 23 % des mutations. La très grande majorité proviennent de concours externes. Le candidat à la mutation se retrouve alors face à des candidats qui ne sont pas encore MCF. En 2020, seuls 8 % des concours externes de MCF ont abouti au recrutement d'un MCF par mutation.

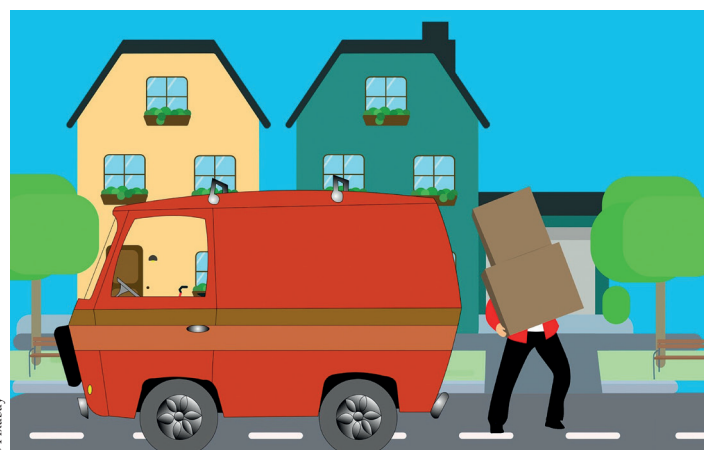
Il est également possible de demander une mutation au titre de la mutation prioritaire prévue par la loi du 11 janvier 1984. Les mutations prioritaires représentent à l'heure actuelle plus d'un tiers des mutations et même la majorité des mutations chez les MCF. Dans la quasi-totalité des cas, la mutation prioritaire est formulée dans le cas d'un rapprochement de conjoint.

La procédure d'examen de la candidature est alors différente de celles des autres mutations. En effet, la demande de mutation prioritaire n'est pas examinée par le comité de sélection, mais directement par le conseil académique restreint puis par le conseil d'administration. Dans ce cadre, comme le rappelle constamment la jurisprudence, il revient au CAC restreint de juger de l'adéquation de la candidature au profil et de départager les différentes candidatures si plusieurs ont été déposées dans le cadre de la mutation prioritaire. Alors que de nombreux établissements ne respectent pas cette procédure et renvoient sans justification les candidatures pour mutation prioritaire à l'examen par le comité de sélection, il convient d'être vigilant lors d'une demande de mutation prioritaire et de vérifier que l'avis du CAC restreint est dûment justifié.

## CANDIDATER SUR LES CONCOURS EXTERNES

Pour les enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS), il n'existe pas de procédure de mutation d'un établissement du supérieur à un autre. Ni de mutation prioritaire spécifique à l'enseignement supérieur. Tous les ESAS qui souhaitent obtenir un rapprochement du conjoint doivent le faire dans le cadre du mouvement interacadémique puis intra-académique pour une affectation dans un établissement du secondaire. Afin de rester dans le supérieur, il convient de candidater sur les concours externes ouverts par les établissements. Environ un tiers des recrutements annuels d'ESAS sont des enseignants déjà affectés dans le supérieur, ce qui montre une mobilité plus facile pour les enseignants que pour les enseignants-chercheurs, et ce malgré l'absence de procédures dédiées. ■

*Les mutations restent rares pour les enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur. En 2020, seuls 125 postes de MCF et 96 de PR ont été pourvus par mutation.*



© Pixabay

# La réorientation est-elle synonyme d'échec ?

« Plus d'un bachelier sur quatre se réoriente pendant ses études, dans un cas sur deux, [la réorientation] a lieu entre la première et la deuxième année postbac »<sup>1</sup>. C'est ce constat qui a motivé l'IGESR à se pencher sur la réorientation en première année de licence<sup>2</sup>.

Par **NATHALIE LEBRUN**,  
cospensable du secteur Formation

L'IGESR préconise une définition commune de la réorientation : « Une nouvelle inscription au même niveau, durant l'année ou l'année qui suit immédiatement, dans une formation universitaire d'un autre secteur disciplinaire ou dans une autre formation »<sup>2</sup>. Bien que les données du panel 2014 et celles du RERS<sup>3</sup>, obtenues chaque année, ne soient pas comparables car elles mesurent des situations (définitions) différentes en termes d'orientation, les résultats montrent une augmentation continue du nombre de réorientations (cf. graphique). « La réorientation est un phénomène de masse, qui affecte tous les types d'étudiants, quel que soit leur profil scolaire, quelle que soit leur filière de formation »<sup>2</sup> avec des disparités suivant les disciplines (cf. tableau).

Contrairement aux pouvoirs publics qui considèrent la réorientation comme un échec personnel et un coût pour la collectivité (propos de F. Vidal sur le taux de 60 % d'échec en licence), l'IGESR<sup>2</sup> suggère, au contraire, d'inscrire la réorientation dans une dynamique de réussite qui suppose d'accompagner les étudiants en mobilisant différents acteurs (services universitaires d'orientation, directions des études, etc.) et de mettre en place des détections précoces des étudiants susceptibles d'être concernés. Les ECTS acquis lors de la pre-

mière année avant réorientation devraient également être préservés dans la nouvelle formation, l'enjeu étant « de s'assurer qu'au-delà du changement de formation, l'étudiant réorienté s'est engagé dans une trajectoire durable débouchant sur la réussite – id est, pour s'en tenir à un critère académique, l'obtention du diplôme recherché »<sup>2</sup>. Comme le montre le panel des bacheliers 2014, « parmi les étudiants en réorientation dans des filières de niveau bac + 2, 73 % des étudiants qui se sont inscrits après la licence en DUT ont obtenu leur diplôme de DUT en deux ans. Enfin, 74 % des étudiants de licence réorientés en BTS ont réussi leur nouvelle formation en deux ans »<sup>3</sup>. « Les entrants en licence qui se sont réorientés en BTS voient leurs chances de décrochage diminuer de 10 % par rapport aux jeunes qui ne se sont pas réorientés au cours du premier cycle »<sup>4</sup>. La réorientation est donc une chance de réussite pour les étudiants et ne doit pas se confondre avec l'échec.

Comme le souligne Paivandi<sup>5</sup>, se cantonner « aux seuls résultats des examens pour mesurer la réussite universitaire et chercher des corrélations entre les indicateurs et leurs "prédicteurs" », comme l'a fait récemment E. Macron devant la CPU, rebaptisée France Universités, laisse de côté « les activités d'apprentissage comme un processus social », des « situations singulières, de l'expérience universitaire, de la qualité de l'apprentissage, et de la temporalité, dans l'analyse qualitative de la performance universitaire ». Un parcours d'étudiant accusant un retard n'est pas synonyme d'inefficacité et d'échec. L'idéologie de l'efficacité ne contribue en rien aux missions éducatives, sociales et de formation des citoyens de l'université. ■

1. SIES, Note Flash, n° 13, septembre 2018.

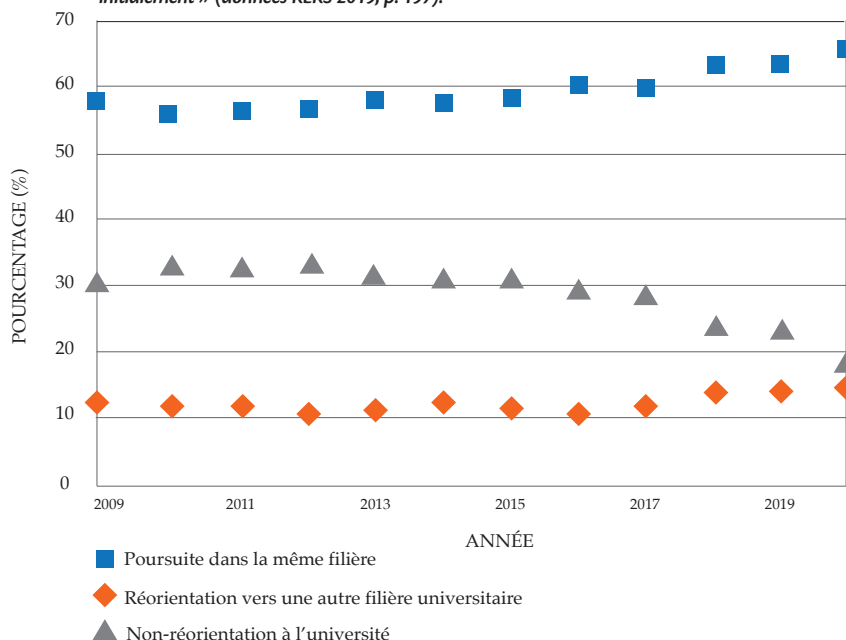
2. Rapport IGESR n° 2020-063 « La réorientation dans l'enseignement supérieur », juin 2020.

3. SIES, Note d'information 20.07, avril 2020.

4. Ménard, B., « Le décrochage dans l'enseignement supérieur à l'aune de l'approche par les capabilités », *Formation emploi - Revue française de sciences sociales*, n° 142, avril-juin 2018, p. 119-141.

5. Paivandi S., « Performance universitaire, apprentissage et temporalité des étudiants », *Revue française de pédagogie*, n° 202, 2018, p. 99-116.

La définition de la réorientation utilisée pour le calcul des taux repose sur la notion de « filière » : le taux calcule « la proportion d'entrants inscrits, l'année suivante, dans le même type d'établissement, mais dans une filière différente de celle choisie initialement » (données RERS 2019, p. 197).



	Taux de réorientation vers une autre filière universitaire (licence)		Taux de non-réinscription à l'université (abandon, formations privées, etc.)	
	2009	2020	2009	2020
Droit, science politique	9,2	14,3	22,5	17
Sciences économiques – gestion (hors AES)	10,3	15,8	30,4	17,6
AES	14,2	16,9	35,3	24
Lettres – sciences du langage – arts	12,7	14	36,8	32,5
Langues	12,7	14,9	35,3	25,1
Sciences humaines et sociales	9,7	13,1	35,2	23,5
Sciences fondamentales et applications	13,9	21,7	26,6	16,3
Sciences de la vie, de la santé, de la Terre et de l'Univers	12	15,3	28,7	17,5
Staps	6,8	9,8	25,3	19,8
Santé	13,1	25,7	16,5	19,4
Ingénieurs	14,2	22,2	5,1	1,7
DUT	4,7	8	12,3	8,3

Source : MESRI-SIES, système d'information SISE et MENJIS-MESRI-DEPP, système d'information Scolarité, traitements MESRI-SIES

# Réforme du lycée, maths et... filles : s'emparer du problème pour le résoudre

Même s'il est encore difficile de dresser un bilan complet de la réforme du lycée, on peut observer qu'elle a entraîné une baisse importante du nombre de jeunes, et notamment de jeunes filles, continuant à faire des mathématiques.

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

Les données publiées par la DEPP montrent que la spécialité mathématiques, choisie par 41,2 % des jeunes en 2020 (dont seulement 41,9 % des filles), ne l'est plus en 2021 que par 37,5 % des jeunes (dont 39,8 % de filles). En revanche, la spécialité sciences de la vie et de la Terre (26,9 % des jeunes, dont 63,2 % de filles en 2020) reste relativement stable en 2021 (25,8 % des jeunes dont 63,3 % de filles). Les premières données montrent aussi une surreprésentation des élèves d'origine sociale très favorisée dans les spécialités mathématiques (48 %), physique-chimie (46 %) et... musique (43 %).

Face à cette situation, la communauté mathématique et ses associations ont communiqué sous le titre : « Réforme du lycée et mathématiques : 25 ans de recul sur les inégalités filles/garçons ». Elles constatent qu'en terminale, « seulement 25 % des filles en 2021 ont un enseignement de mathématiques de plus de six heures hebdomadaires contre 45 % avant la réforme » (voir références ci-contre). La situation est pire en 1<sup>re</sup> générale, où près de la moitié des filles ont abandonné les mathématiques en fin de 2<sup>de</sup> en 2021, alors qu'elles étaient jusqu'en 2018 environ 83 % à poursuivre un enseignement de mathématiques.

## REPRÉSENTATIONS GENRÉES

Les difficultés du programme de la spécialité maths – annoncées dès la création de cette spécialité – sont l'une des explications de cette situation. Mais les représentations genrées des futurs métiers sont aussi déterminantes : elles amènent les filles à renoncer à ce qui est présenté comme difficile, à se diriger davantage vers les métiers du *care* lorsqu'elles font des études de sciences, ce qui a donné lieu à des évolutions : 48 % des dentistes sont aujourd'hui des femmes, on en compte 62 % chez les médecins de moins de 40 ans (source Dress), et elles représentent une très grosse majorité des autres personnels de santé.

Cette situation, si elle perdurait, aurait des conséquences néfastes pour l'avenir des filles mais aussi pour la formation en mathématiques de toutes et tous.

En effet, l'absence d'une formation mathématique au lycée ferme les portes de la plupart



des études scientifiques menant aux emplois et aux carrières parmi les mieux valorisés. Le nombre d'universitaires et de chercheuses en mathématiques, pourtant déjà particulièrement faible, ne pourrait alors que diminuer.

## LA FRANCE, MAL CLASSÉE

Plus grave, la formation des élèves à l'école primaire risque de pâtir de cette situation si elle est assurée de facto par des jeunes femmes ayant massivement abandonné les mathématiques en classe de 1<sup>re</sup>. Rappelons que les études internationales récentes classent la France parmi les derniers des pays de l'OCDE en mathématiques à l'école et au collège.

Il importe donc de réagir et de discuter de propositions, pour offrir aux jeunes filles – comme aux jeunes hommes – la possibilité de préparer leur avenir, d'accéder et de réussir à des études supérieures et à un métier de leur choix. Ne faudrait-il pas :

- réintroduire un vrai enseignement de base en mathématiques pour toutes et tous jusqu'en terminale, en s'appuyant sur des propositions largement débattues dans la communauté éducative et scientifique. Cela pourrait se traduire par une seconde spécialité de mathématiques, plus accessible que l'actuelle et plus ouverte sur différents projets d'études ;
- favoriser les échanges sur les pédagogies et les résultats des recherches en didactique des mathématiques, y compris sous l'angle de leurs liens avec d'autres disciplines ;
- identifier et combattre les aspects genrés de l'orientation des élèves et des étudiants. ■

La formation à l'école primaire pourrait pâtir du recul des femmes dans la spécialité mathématiques.

Près de la moitié des filles ont abandonné les mathématiques en fin de 2<sup>de</sup> en 2021.

## RÉFÉRENCES

- Note DEPP n° 21.41 : [www.education.gouv.fr/la-rentree-2021-des-choix-d-enseignements-de-specialite-en-premiere-et-en-terminale-generales-326509](http://www.education.gouv.fr/la-rentree-2021-des-choix-d-enseignements-de-specialite-en-premiere-et-en-terminale-generales-326509).
- Communiqué des associations de spécialistes de maths : « Réforme du lycée et mathématiques : 25 ans de recul sur les inégalités filles/garçons » : [femmes-et-maths.fr/2022/01/25/reforme-du-lycee-25-ans-de-recul-sur-les-inegalites-filles-garcons-en-maths](http://femmes-et-maths.fr/2022/01/25/reforme-du-lycee-25-ans-de-recul-sur-les-inegalites-filles-garcons-en-maths).
- SNES : « Décryptage : mathématiques, lycée Blanquer et inégalités de genre » : [www.snes.edu/article/les-mathematiques-emblemes-de-l'action-du-ministre-dans-le-cadre-de-la-reforme-du-lycee](http://www.snes.edu/article/les-mathematiques-emblemes-de-l'action-du-ministre-dans-le-cadre-de-la-reforme-du-lycee).

# Formations doctorales : de l'intégrité de la recherche dans la relation superviseur-supervisé

Alors que des préconisations sur l'évolution de la formation doctorale figurent dans de récents rapports et textes, nous entamons une série de notes de lecture sur des travaux récents de recherche et des enquêtes portant sur la relation superviseur-supervisé.

Par le secteur **RECHERCHE**

À la suite des attermoissements provoqués par la loi de programmation de la recherche (LPR), nous constatons des évolutions en matière de pratiques de la formation doctorale et de la HDR dans deux rapports récents<sup>1</sup> comme dans l'avant-projet de modification de l'arrêté doctorat en cours de rédaction. L'enquête du Réseau national de collèges doctoraux (RNCD) parue le 1<sup>er</sup> janvier<sup>2</sup> indique qu'elle « pourrait être utilisée pour les formations à l'encadrement doctoral destinées aux futurs encadrants et pour adapter les critères pour être autorisé à diriger des doctorants » face aux réponses des 5 à 15 % de doctorants « insatisfaits » de leur ressenti à l'égard de leur encadrement. Nous reviendrons sur les recommandations faites dans ce dernier rapport dans un prochain numéro du mensuel.

## LARGE PALETTE DE MOYENS

Si nos mandats de congrès de juin 2021 stipulent que « la réflexion sur l'éthique, la déontologie et l'intégrité scientifique est inhérente à la recherche », et qu'il en va de la responsabilité des « établissements [...] de mettre en place un environnement et une qualité de travail favorisant un enseignement et une recherche intègres avec et pour l'ensemble de la communauté universitaire, avec une politique promouvant une démarche déontologique juste », la palette des moyens pour y accéder peut être large : entre une démarche personnelle proactive de collègues dans un travail de veille sur les questions de formation doctorale et une obligation faite aux collègues de suivre telle ou telle formation, notamment pour les impétrants à la HDR, comme cela est déjà pratiqué par certains établissements. Après avoir précédemment rappelé le corpus de textes en matière d'éthique<sup>3</sup>, nous souhaitons mettre le curseur sur des recommandations issues de travaux de recherche.

Nous reproduisons ici les messages adressées par Muthanna et Alduais dans leur travail de revue portant sur 66 références paru en 2021 dans le *Journal of Academic Ethics*<sup>4</sup>, qui

s'est focalisé sur deux questions essentielles pour une mise en œuvre pratique à destination des décideurs et administrateurs, superviseurs et supervisés : (i) « *Quelle est la relation entre la supervision de la recherche et l'intégrité de la recherche ?* » (ii) « *La supervision est-elle en danger ou y a-t-il un danger même à superviser ?* » À la question récurrente de savoir « *Pourquoi supervisez-vous comme vous le faites ?* », il est rappelé que des études déjà anciennes mentionnent la manière dont les superviseurs ont eux-mêmes été supervisés : une bonne supervision engendrerait une bonne supervision par ruissellement alors que pour d'autres, la pratique a été forgée par contre-réaction, les superviseurs s'efforçant de s'assurer que les étudiants qu'ils supervisent soient protégés de la négligence ou de l'abus dont ils ont été victimes<sup>5</sup>. Martinson et al. pointaient, au début des années 2000, qu'un tiers des scientifiques aurait eu des pratiques de recherche inadéquates et que cela aurait affecté l'intégrité de la recherche<sup>6</sup>.

## MESSAGES POUR LES ÉTABLISSEMENTS

Muthanna et Alduais mettent en avant le bénéfique d'associations telles que l'American Educational Research Association aux États-Unis, ou le réseau pour l'intégrité de la recherche International Center for Academic Integrity en Europe, dans la production de codes et de lignes directrices de l'ESR, et notamment la prise de conscience des institutions adhérentes. Harris et al.<sup>7</sup> suggèrent par exemple, pour aider spécifiquement l'administration, de scruter les formations concernant les supervisions abusives et leurs résolutions. Une réflexion est lancée sur l'importance à donner aux superviseurs des ateliers de supervision de qualité de même que sur la création le cas échéant de centres d'écriture qui soutiennent le développement des compétences en rédaction universitaire des étudiants (doctorants et autres étudiants, pour étendre la portée des travaux). L'organisation de cours de 1<sup>er</sup> et de 2<sup>e</sup> cycles sur l'intégrité de la recherche est également une réponse politique possible pour Li et Cornelis<sup>8</sup>

1. Rapports sur le « doctorat en France, du choix à la poursuite de carrière », IGESR, 2020, et sur le « recrutement des enseignants-chercheurs », Blaise, Desbiolles, Gilly, 2021.  
 2. Rapport « Le doctorat en France », RNCD, 2022.  
 3. *Le Snesup* n° 698, octobre 2021 : [www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-698-octobre-2021](http://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-698-octobre-2021).  
 4. « A thematic review on research integrity and research supervision: Relationships, crises and critical messages », A. Muthanna et A. Alduais, *Journal of Academic Ethics*, n° 19, 2021, p. 95-113.  
 5. « The good supervisor: Supervising postgraduate and undergraduate research doctoral theses and dissertations », M. Milgate, *Australasian Marketing Journal*, 14(1), 2006, p. 93-94, in op. cit.  
 6. « Scientists behaving badly », B. C. Martinson, M. S. Anderson et R. de Vries, *Nature*, 2005, p. 435-737 738, in op. cit.  
 7. « An investigation of abusive supervision, vicarious abusive supervision, and their joint impacts », K. J. Harris, P. Harvey, R. B. Harris et M. Cast, *The Journal of Social Psychology*, 153(1), p. 38-50, in op. cit.  
 8. « How do researchers perceive research misbehaviors? A transcultural case study of Chinese and Flemish researchers », D. Li et G. Cornelis, *Accountability in Research*, n° 25(6), 2018, p. 350-369, in op. cit.

pour améliorer en amont intégrité et supervision de la recherche. La qualité plutôt que la quantité dans la supervision implique de se restreindre à un petit nombre d'étudiants. En ce sens, il est fait mention de récompenser les directeurs de thèse et les supervisés pour la production de thèses et mémoires responsables afin de mieux collaborer mais aussi de diffuser davantage ces bonnes pratiques.

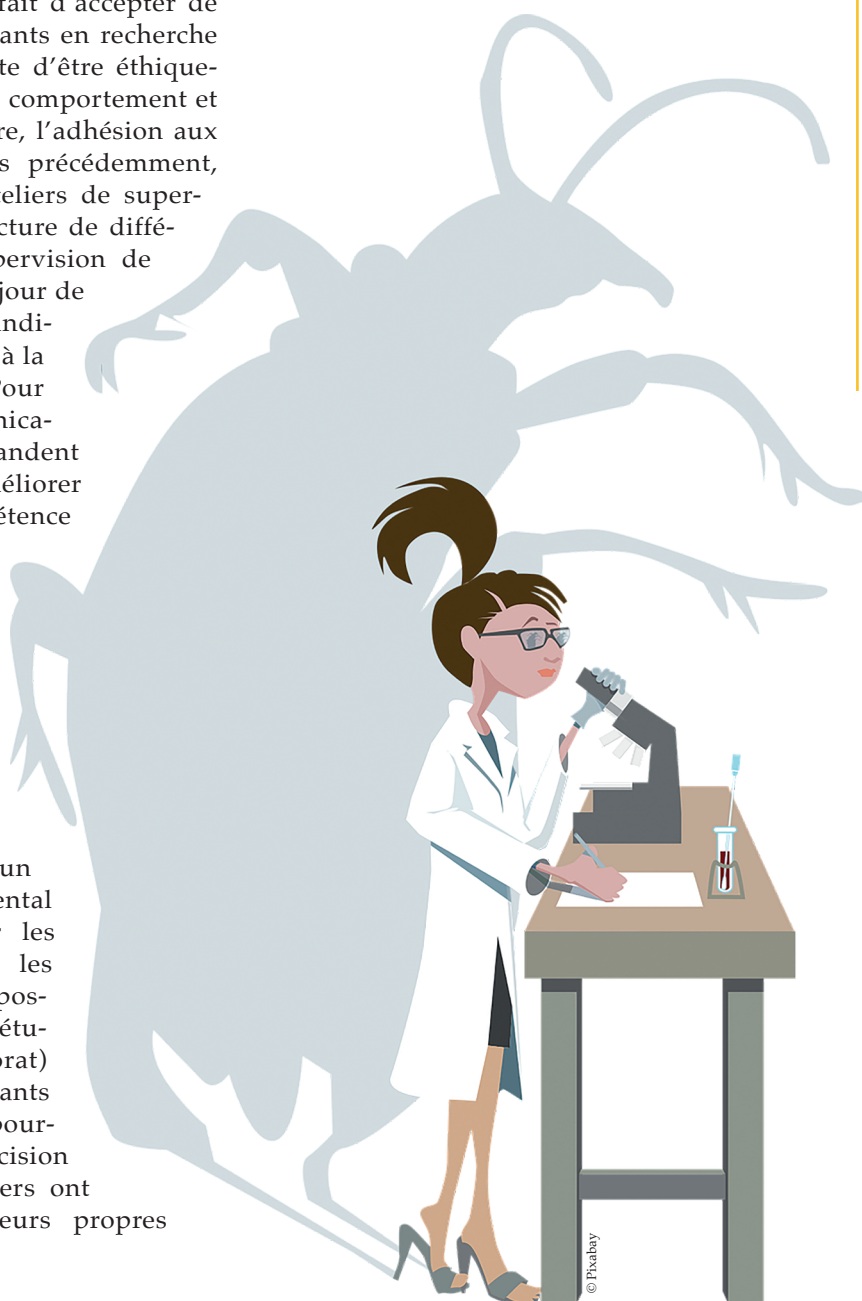
### MESSAGE POUR LES DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE THÈSE

S'agissant des directeurs de thèse, les auteurs recommandent aux collègues de prendre à cœur l'exigence d'atteindre une qualité élevée en matière d'intégrité et de supervision de la recherche. Il leur est rappelé que le travail de thèse (ou de mémoire) n'est qu'un point de départ pour les étudiants qui ont besoin d'un encadrement efficace, et que le fait d'accepter de superviser certains étudiants en recherche implique que l'on accepte d'être éthiquement responsable de leur comportement et de leurs travaux. En outre, l'adhésion aux associations mentionnées précédemment, la participation à des ateliers de supervision, tout comme la lecture de différents articles sur la supervision de la recherche ou la mise à jour de ses connaissances sont indiquées comme bénéfiques à la poursuite de cet objectif. Pour une meilleure communication, les auteurs recommandent aux superviseurs d'améliorer leur aisance et leur compétence dans la langue utilisée pour la production de la thèse, et d'étudier les différents contextes de leurs supervisés, notamment la gestion des contextes multiculturels<sup>9</sup>. En outre, il est incontestable que la recherche est basée sur la confiance ; et un point éthique fondamental est de pouvoir vérifier les données recueillies par les supervisés. Enfin, la possibilité offerte à des étudiants plus âgés (doctorat) de superviser des étudiants plus jeunes (master) pourrait ne pas être une décision judicieuse car les premiers ont encore du mal avec leurs propres travaux.

### MESSAGE POUR LES DOCTORANT·ES

Enfin, les auteurs suggèrent aux doctorants de préparer scrupuleusement un plan de travail clair avec des jalons à atteindre au cours de leur thèse. Pour éviter toute confusion ou frustration, un « étudiant chercheur » doit savoir pratiquer une veille continue pour lui permettre d'avoir une idée claire de ce qu'il entreprend dans son projet de thèse. S'agissant spécialement des doctorants étrangers, est soulignée la compréhension de la culture d'accueil, qui est nécessaire et qui évite les malentendus, ou encore le développement de compétences en communication. Enfin, l'élargissement de son réseau permet également d'obtenir des réflexions critiques sur ses propres travaux, ce qui va dans le sens de ce que doit aussi sanctionner le doctorat, à savoir l'aptitude à devenir pair parmi les pairs de sa discipline. ■

*Un « étudiant chercheur » doit savoir pratiquer une veille continue pour lui permettre d'avoir une idée claire de ce qu'il entreprend dans son projet de thèse.*



9. « Twelve tips for supervising research students », Z. S. Siddiqui et D. Jonas-Dwyer, *Medical Teacher* n° 34(7), 2012, p. 530-533, in op. cit.

# Repyramidage MCF-PU : fait du prince et foire d'empoigne ?

La loi de programmation de la recherche (LPR) institue une nouvelle « voie temporaire de promotion interne des maîtres de conférences », encore appelée repyramidage. Elle permet la promotion interne des maîtres et maîtresses de conférences (MCF) titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (HDR) en professeur-es d'université (PU) et concerne pour 75 % du nombre total de promotions les MCF hors classe et pour les 25 % restant, les MCF classe normale avec une ancienneté supérieure à dix ans.

Par le secteur **SERVICE PUBLIC**

**A**vant même que le décret d'application n'ait été publié au *Journal officiel* le 22 décembre 2021, un tableau de répartition par établissement des 800 promotions nationales possibles concernées en 2021 et en 2022 (400 par an) a été envoyé aux établissements. À l'occasion de cette notification, le MESRI, qui n'a pas de données sur les MCF HDR, demandait parallèlement aux établissements d'établir dans l'urgence l'état des lieux de ce vivier au niveau local.

## UNE PROCÉDURE OPAQUE ET PAS À LA HAUTEUR DES BESOINS

Sur le fond, d'abord, les clés de répartition restent inconnues malgré nos demandes répétées de clarification, et on s'étonne que des établissements déjà bien pourvus obtiennent des postes. En affectant 102 promotions aux 8 établissements qui affichent déjà un taux de PU parmi les enseignant-es-chercheur-ses (EC) supérieur à 40 %, le rattrapage des 23 universités les plus déficitaires auxquelles le MESRI impose de se partager seulement 89 promotions est reporté aux calendes grecques. L'opacité de cette répartition n'est pas acceptable : un chiffrage du nombre de promouvables ainsi que les différents éléments d'arbitrage entre établissements doivent être rendus publics.

Ensuite, ce repyramidage ne répond pas de manière satisfaisante au problème du blocage des carrières des EC. Même dans l'hypothèse d'un effectif constant d'EC, c'est 4 000 promotions qu'il faudrait pour atteindre cet objectif, à savoir passer de 15 000 à 19 000 PU pour 48 000 EC. À moins que le ministère n'ait décidé de faire encore baisser le nombre de MCF, aggravant une situation déjà peu reluisante, puisque les postes publiés sont insuffisants pour renouveler les départs à la retraite et offrir des perspectives correctes aux jeunes docteur-es ?

De plus, bien que le ministère ait annoncé vouloir abonder la masse salariale des établissements de 17 000 euros pour la promotion d'un MCF CN et de 3 000 euros pour celle d'un MCF HC, ces

éléments n'engagent en rien les établissements et le prochain gouvernement à mettre effectivement en œuvre ce repyramidage. Le risque est grand que nombre d'établissements ne se saisissent pas de ces possibilités, compte tenu du sous-financement chronique des universités.

## DES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE SUJETTES À CAUTION

Si le SNESUP-FSU revendique le rééquilibrage MCF/PU et la promotion des MCF HDR qualifié-es PU, il rappelle que les promotions ne peuvent se faire au détriment du recrutement massif d'enseignant-es et d'enseignant-es-chercheur-ses urgent pour pallier le sous-encadrement des formations. Nous nous opposons aux modalités de ce dispositif et portons des alternatives dans lesquelles le CNU prend toute sa place.

Les modalités décidées laissent entière la question de l'articulation de ces promotions avec les besoins par discipline, puisque c'est le chef d'établissement qui choisit les disciplines concernées et qui décide seul in fine de l'inscription sur la liste d'aptitude, les avis des instances locales (Cac restreint) et nationales (sections CNU) n'étant que consultatifs. Même l'avis du jury d'audition des candidats, jury composé par les présidents, ne sera que consultatif. En renforçant les enjeux locaux et l'« hyperprésidence », cette procédure ouvre ainsi la voie au clientélisme – le risque de promotion décidée de manière locale par le seul chef d'établissement étant important – et à l'exacerbation de la concurrence entre pairs.

Enfin, alors que les femmes ne représentent à l'heure actuelle que 28 % des PU et 21 % des chef-fes d'établissement, rien n'est imposé pour que cette voie soit utilisée comme un levier pour réduire de manière significative la ségrégation sexuée des corps et les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Or compte tenu de la faiblesse des contingents de recrutements, seul ce dispositif est à même de contribuer significativement à la réduction des inégalités professionnelles. Le SNESUP-FSU demande que des consignes claires soient envoyées en ce sens aux établissements avec un bilan chiffré des différences au niveau de chacun des établissements et des disciplines. ■

*En renforçant les enjeux locaux et l'« hyperprésidence », cette procédure ouvre la voie au clientélisme.*





# Ils disent trop d'impôts ! Ils disent trop de fonctionnaires !

Malgré l'épreuve de la crise sanitaire pour nombre de fonctionnaires (en « première ligne »), malgré la preuve de leur efficacité apportée par les services publics et par lesdits fonctionnaires comme d'ailleurs par les nombreux précaires de la fonction publique, il se trouve encore du monde pour chanter la chanson du « trop d'État », du « trop d'impôts », du « trop de fonctionnaires » – chanson bien connue dont le refrain est « il faut moderniser ». Mais il est temps de changer d'air. « La Valeur du service public »\*, ouvrage précieux dès son titre, pourra grandement y contribuer.



Par **MICHEL MARIC**, coresponsable du secteur International

Is parlent « modernisation ». Nos « vieux » services publics doivent être modernisés. L'État doit être plus efficace. Il est beaucoup trop coûteux. Alors qu'au regard des contraintes (tantôt liées à la mondialisation, tantôt à l'Europe, c'est au choix), il faut moins de fiscalité. Moins d'État ; pour les entreprises, qui doivent dégager plus de rentabilité et plus de moyens pour investir ; pour les personnes, qui ont besoin de plus de pouvoir d'achat – du fait notamment des hausses de prix découlant des privatisations ou de la marchandisation passée de... services publics. Si, si. C'est logique. Enfin, une logique de (tout) marché.

## QUE PEUT-ON FAIRE D'UN PAVÉ ?

Dans ce contexte électoral, *La Valeur du service public*, l'imposant ouvrage de Julie Gervais, Claire Lemerrier et Willy Pelletier, tombe à pic. Comme un pavé dans la mare. Que peut-on faire de ce pavé ? Claire Lemerrier répond : il est possible, en le jetant, de s'en servir pour réveiller les « modernisateurs », il est utile si l'on veut construire des remparts, notamment contre l'extrême droite. Cette somme impressionnante tient à la fois de la rigueur et du sérieux scientifique – en faisant symphonie de très nombreuses recherches en sciences sociales et d'enquêtes journalistiques sur les services publics –, et de l'album de famille. Combien d'ouvrages se sont penchés sur les fonctionnaires, combien de livres donnent à voir des tranches de vie, sans parler de la violence des conséquences des « modernisations », leur brutalité ? Celle des suppressions de postes et des budgets comprimés, face auxquels ceux qui restent tentent de maintenir un service public à la hauteur de leur engagement, et se retrouvent épuisés, éreintés ? Peu. Si peu. Pourtant, tous les jours, les services publics s'efforcent d'éduquer. Protéger. Soigner. Aider au retour à l'emploi...

Mais l'ouvrage relève aussi de l'enquête policière. Peut-être surtout. Qui veut la peau des services publics ? Et pourquoi ? Quel est leur mobile ? Quelles sont leurs motivations ? Et quelles sont les victimes ? Et l'enquête donne

à voir qu'au nombre des victimes on compte les fonctionnaires mais aussi les usagers. Les modernisations libérales mettent hors jeu nombre d'usagers. Elles déprofessionnalisent et caporalisent (une infirmière doit gérer des lits, avec de moins en moins de temps pour s'occuper des personnes) et elles démoralisent. La valeur du service public, ce sont aussi les valeurs des agents publics...

L'ouvrage montre que les services publics profitent très largement à tous. Et cette entrée par missions est d'une richesse révélatrice. Par-delà le discours relatif aux fonctionnaires « trop payés » ou « privilégiés avec leur garantie de l'emploi », l'approche par les missions réalisées, par l'utilité sociale, donne à voir à quel point les services publics sont au service de tous... de façon trop invisible, mais y compris au service de ceux qui en sont les plus critiques. Et ils sont d'abord utiles aux entreprises. À chacun de regarder tout ce que des fonctionnaires ont fait à son service aujourd'hui, à commencer par la route qui dès le matin a été empruntée...

## MODERNISER, DISENT-ILS

Il faut moderniser, il faut réformer, continue-t-on à nous répéter. Sur ce plan, l'ouvrage est redoutable. Car les réformes, les modernisations dans la fonction publique, on ne les compte plus ! Le dynamisme du service public saute ici aux yeux, son mouvement perpétuel, sa « capacité d'adaptation » remarquable. Liée à la fois aux exigences profondes de ses agents, comme à celles de ses usagers.

Enfin, et ce n'est pas le moins important, l'ouvrage est précieux pour ce qu'il décortique des logiques à l'œuvre et des motifs des réformes contemporaines en donnant à voir y compris de façon nominative une noblesse managériale publique-privée, qui a pour seule boussole la rentabilité. Son ADN est sur la scène de crime : traquer les coûts. Elle est animée par ses logiques propres, celles de ses carrières, de ses luttes internes. Et l'on peut voir ici comment elle a été produite et la façon dont elle se reproduit. « *Enfermée, loin de nous* », elle n'est pas près de s'arrêter. Nul doute qu'il faudra lui imposer un autre refrain. ■

**Et si vous regardiez plutôt tout ce que les fonctionnaires ont fait pour vous aujourd'hui ?**

\* *La Valeur du service public*, de Julie Gervais, Claire Lemerrier, Willy Pelletier, La Découverte, 2021, 480 p., 22 €.

# Philippines : pendant la présidentielle, les attaques contre les libertés continuent

Si tous les secteurs de la société sont sous le coup d'une répression incessante de la part du régime Duterte, les universités en particulier subissent de graves atteintes contre les libertés académiques, pouvant aller jusqu'à l'intervention de l'armée sous divers prétextes.

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

**E**n septembre dernier, l'armée philippine est intervenue dans plusieurs universités publiques du nord des Philippines pour les contraindre à retirer les ouvrages « subversifs » des bibliothèques universitaires. Cette répression a suscité une contestation quasi unanime de la communauté universitaire, de la part des organisations syndicales de l'enseignement supérieur mais aussi de certaines directions d'université. Cette nouvelle attaque contre les libertés académiques survient alors que la communauté universitaire continue de revendiquer le retour de l'accord entre le gouvernement et les universités interdisant les interventions de l'armée et de la police sur les campus, abrogé en janvier 2021.

## RÉPRESSION SÉVÈRE

Ces manœuvres du gouvernement s'inscrivent dans le cadre d'une politique mise en œuvre sous l'égide d'une commission gouvernementale, la National Task Force to End Local Communist Armed Conflict (NTF-Elcac). Celle-ci s'illustre également par une campagne de *red-tagging* touchant tous les secteurs de la société (organisations politiques ou syndicales, organes de presse, associations de défense des peuples autochtones, communautés religieuses...) : une fois qualifié de « rouge », n'importe quel citoyen court le risque de se voir harcelé par la police, arrêté, accusé sur la base de preuves fabriquées, voire purement et simplement exécuté. Les atteintes à la liberté de la presse ont été particulièrement mises en lumière par Maria Ressa, directrice du média en ligne indépendant *Rappler*, lors de sa réception du prix Nobel de la paix en 2021. Ces manœuvres de harcèlement envers les opposants au régime Duterte s'appuient également sur une nouvelle loi antiterrorisme promulguée en 2020 élargissant la qualification de terrorisme en termes si vagues que la simple expression d'opinion s'opposant au gouvernement peut être qualifiée de crime. C'est ainsi que des enseignants ayant exprimé leur colère sur les réseaux sociaux durant la pandémie ont été accusés par le gouvernement d'incitation à la sédition. Une première victoire contre cette loi a été emportée à la suite d'une décision de la Cour constitutionnelle en annulant une des dispositions les plus dangereuses.

## ÉLECTION PRÉSIDENTIELLE EN MAI

Depuis avril 2020, le régime du confinement – avec quelques modulations au cours du temps – et de l'enseignement à distance n'ont pas cessé aux Philippines. Si quelques expérimentations de retour à un enseignement sur site ont eu lieu à l'automne 2021, la résurgence de la pandémie en décembre y a vite mis un point d'arrêt. Le typhon Odette, qui a ravagé une large partie du sud des Philippines en décembre, a encore aggravé la situation de millions de Philippines, avec la destruction d'infrastructures essentielles (habitations, routes, approvisionnement en eau et en électricité, réseaux de communication...). Face aux graves difficultés inhérentes à ces conditions d'enseignement, les syndicats de personnels des universités et les organisations étudiantes réclament, en ce mois de janvier 2022, une interruption complète des cours pour deux semaines et le versement d'une prime pour les personnels.

Le contexte est également celui d'une campagne pour l'élection présidentielle qui doit se tenir en mai 2022 : la Constitution des Philippines interdisant au président Duterte de se présenter pour un second mandat, c'est le tandem Ferdinand Marcos Junior - Sara Duterte (le fils de l'ancien dictateur Ferdinand Marcos et la fille de Rodrigo Duterte) qui pourrait poursuivre la politique répressive du père ! Néanmoins, Leni Robredo, la principale candidate de l'opposition, étant actuellement en deuxième position avec 20 % des intentions de vote dans les sondages (contre 53 % pour Marcos-Duterte), un retour à un régime plus soucieux des libertés reste envisageable. ■

Depuis avril 2020, l'enseignement à distance n'a quasiment pas cessé aux Philippines (université des Philippines à Los Baños, UPLB).



© Patrick Roque/Wikimedia Commons

**Des enseignants ayant exprimé leur colère sur les réseaux sociaux durant la pandémie ont été accusés par le gouvernement d'incitation à la sédition.**

# La solidarité universitaire France-Palestine : l'exemple de l'université de Birzeit

La coopération universitaire et académique, c'est la confiance mutuelle, la collaboration, et le travail d'équipe, mais à l'égard des universités palestiniennes, notre collègue Saïd Kalil souhaite montrer que c'est surtout la solidarité avec le peuple palestinien opprimé, et que c'est « un acte significatif pour casser son isolement ».

Par **SAÏD KALIL**, professeur de français juridique à la faculté de droit et d'administration publique et coordinateur de la coopération internationale, université palestinienne de Birzeit, Cisjordanie

La coopération interuniversitaire vise principalement des objectifs scientifiques, académiques et institutionnels, mais aucune coopération avec les universités palestiniennes ne peut se concrétiser ni durer si elle n'est pas porteuse de l'esprit de solidarité, et des sentiments de fraternité et de liberté avec le dernier peuple occupé dans ce monde. Dans ce sens, la coopération académique représente pour les professeurs et les étudiants palestiniens une ouverture sur le monde, et un centre de lumière dans un contexte très obscur.

Cette lumière a rayonné à l'université de Birzeit, où l'une des expériences de la coopération académique franco-palestinienne les plus réussies s'est concrétisée depuis plus de vingt-deux ans. Cette coopération a commencé en 1998, avec la création de l'institut de droit, qui est devenu au fil du temps la maison de l'expertise et le centre de diffusion de connaissances et des bonnes pratiques dans le domaine de la justice en Palestine. Sa création et son développement ont été portés par des collègues français et palestiniens, qui ont sacrifié du temps et fourni des efforts précieux pour l'établissement de cet institut. Grâce à eux, une coopération franco-palestinienne durable s'est mise en place à Birzeit, qui est aujourd'hui pour les Birzeitiens une source de fierté.

Toujours avec le soutien matériel, technique, scientifique et académique français, l'institut a été à l'origine de la création de la base de données franco-palestinienne Al-Muqtafi, qui représente la plus importante bibliothèque numérique de droit en Palestine.

## COOPÉRATION SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

En 2004, avec les multiples réunions entre des professeurs palestiniens et français, les premières réflexions ont commencé autour de la création d'une nouvelle faculté de droit à Birzeit, une faculté d'excellence qui propose des formations en droit, administration publique et science politique. Depuis lors, une coopération scientifique et technique très nourrie s'est mise en place, qui a abouti à un échange croisé d'expertise entre les professeurs français et palestiniens. Cet échange

d'expertise a mobilisé de nombreux experts d'une dizaine d'établissements universitaires français (notamment l'université de Bourgogne, Paris-I Panthéon-Sorbonne, Paris-X-Nanterre, Toulouse-I-Capitole, l'université d'Aix-Marseille, l'université de Cergy-Pontoise, l'IEP de Rennes, ainsi que d'autres IEP et universités français), qui se sont investis dans cette coopération, en ayant une participation active aux colloques, séminaires et conférences organisés à Birzeit, ce qui a renforcé et pérennisé la présence académique française à Birzeit, de façon très concrète et très visible. L'action des professeurs français n'est pas toujours limitée au milieu académique, certains, surtout les collègues de Bourgogne, participent en effet activement à la vie sociale et politique de la Palestine.

## NOUVELLE VOIE DE RÉSISTANCE

Un deuxième objectif important de cette coopération a été atteint. Il s'agit de l'échange d'étudiants. Des centaines d'étudiants de la faculté de droit et de l'administration publique de Birzeit ont ainsi bénéficié des différents programmes de bourse mis en place dans le cadre de cette coopération. Certains ont continué leur thèse en France, d'autres y ont trouvé leur vie et leur avenir. Ceux qui ont fait le choix de revenir en Palestine occupent aujourd'hui des postes très importants et très sensibles dans les institutions palestiniennes. Cette catégorie d'étudiants constitue une nouvelle génération de la jeunesse palestinienne qui trouve dans la recherche et la vie académique une nouvelle voie de résistance et un moyen idéal de résilience pour surmonter les défis de leur vie quotidienne. En donnant espoir à cette jeune génération désespérée, la coopération universitaire devient une priorité sacrée et une action humanitaire.

Aujourd'hui, la coopération entre Birzeit et les partenaires français se situe à la croisée des sphères académique, politique et administrative ; ce qui donne à nos établissements une nouvelle ouverture sur le monde, et une nouvelle voie de reconnaissance internationale.

Mais pour qu'il y ait de belles récoltes, il est indispensable d'avoir des précurseurs engagés qui sèment les graines du succès avec passion et obstination. Ces précurseurs sont les membres actifs du corps professoral et syndical des universités françaises, vecteurs et porteurs de cette coopération, et garants de sa réussite et de sa pérennité. ■

*En donnant espoir à la jeune génération désespérée, la coopération universitaire devient une priorité sacrée et une action humanitaire.*

# 8-Mars : égalité femmes-hommes, on passe à l'acte !

Le 8 mars, la Journée internationale des droits des femmes sera notamment l'occasion d'exiger des avancées fortes et concrètes en matière d'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur, où les inégalités de carrière et de rémunération perdurent.

Par le groupe ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'importance de l'égalité femmes-hommes et de l'autonomisation des femmes est affirmée dans de nombreuses normes internationales du travail qui constituent le socle sur lequel se définit l'action de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de ses membres. En 2019, sous la pression des mobilisations en faveur des droits des femmes, la recommandation 206 associée à la convention 190 a été adoptée. Elle rappelle les États à leur devoir de « *traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans la législation relative au travail et à l'emploi, à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination, et dans le droit pénal, le cas échéant* », et de prendre des mesures appropriées pour « *promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier et, dans la mesure du possible, d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail* ».

À ce jour, le gouvernement refuse de transcrire ces dispositions dans le droit français en vue de la concrétisation de l'égalité de genre alors que la crise sanitaire, qui s'est doublée d'une crise économique et sociale, a encore renforcé les inégalités et les violences. Les femmes restent les premières victimes des violences sur les lieux de travail. Les inégalités de carrière et de rémunération perdurent.

## SUR LE PLAN BUDGÉTAIRE, ÇA NE SUIT PAS !

La distance entre les déclarations triomphalistes du gouvernement et la réalité est flagrante lorsqu'on se penche sur les inégalités de carrière et de rémunération dans l'ESR (voir encadré). Dans la fonction publique, la loi du 6 août 2019 a certes renforcé les engagements et les obligations des employeurs publics en matière d'égalité : élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action Égalité professionnelle ; dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes obligatoire ; extension du dispositif des nominations équilibrées... mais sur le plan budgétaire, ça ne suit pas !

Le document de politique transversale (DPT), intitulé « Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes »<sup>1</sup>, annexé au projet de loi de finances 2022, présente les programmes concourant à la politique transversale « égalité » et les moyens mis en œuvre pour les atteindre (crédits consacrés à la politique transversale). Leur analyse permet de saisir les limites de l'action du gouvernement. Dans le champ de l'ESR, quatre programmes sont contributifs : les programmes 148 « Fonction publique », 150 « Formations supérieures et recherche univer-

sitaire », 172 « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires » et 231 « Vie étudiante », spécifiquement mobilisé pour porter l'initiative de lutte contre la précarité menstruelle (une enveloppe de 8 millions d'euros, M€, est destinée à la distribution de protections périodiques aux étudiantes). Premiers constats : en 2022, les crédits du programme 148 sont en baisse de 5,5 %. Ainsi, au titre de l'action sociale en faveur de l'articulation vie professionnelle-vie personnelle, le financement en baisse des places de crèche en 2022 ne sera pas compensé par la hausse du CESU. De quoi mettre notamment à mal les dispositions du Plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle du MESR dont l'axe 4 concerne l'amélioration des situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

## DES AVANCÉES SURTOUT RÉGLEMENTAIRES

Au sein du programme 150 (« Formations supérieures et recherche universitaire »), la ligne « égalité » est dotée de 1,943 M€ (dont 1,7 M€ dédiés à la lutte contre les VSS), et celle du programme 172 (« Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires ») de 172 000 euros : on appréciera l'importance de l'engagement budgétaire du MESR pour l'égalité femmes-hommes ! À cet égard, la construction d'un budget intégrant la dimension de genre en vue de l'égalité et l'adoption d'une démarche a priori visant à orienter l'action publique dans cet objectif sont plus que jamais nécessaires, tout comme l'analyse systématique de l'impact des mesures envisagées en termes d'égalité femmes-hommes<sup>2</sup>.

Des avancées, principalement réglementaires, n'ont été obtenues qu'au prix d'une mobilisation résolue de toutes et tous pour l'égalité. À la veille de l'élection présidentielle, le 8 mars, nous manifesterons pour exiger qu'elles se transforment en mesures fortes et concrètes pour l'égalité, à l'opposé des discours autosatisfaits et lénifiants dont le gouvernement nous accable. ■

## EXTRAIT DU PLF 2022\*

« Au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des postes universitaires, la proportion des femmes diminue : ainsi, en 2020, 45 % des MCF (tant de classe normale que hors classe) sont des femmes, contre 34 % parmi les PR de 2<sup>e</sup> classe, 30 % parmi les PR de 1<sup>re</sup> classe, 26 % parmi les PR de classe exceptionnelle au 1<sup>er</sup> échelon et 19 % de classe exceptionnelle au 2<sup>e</sup> échelon. Ce déséquilibre n'est pas uniquement le résultat des recrutements passés puisque la part des femmes dans les recrutements actuels demeure encore en dessous du seuil de 50 % (48 % en 2020 pour les MCF et 40 % pour les PR) [...]. En décembre 2020, dans les organismes publics de recherche, 69 % des postes de direction sont confiés à des hommes et seulement 15 % des PDG sont des femmes. En 2019, 37 % des chercheurs dans les organismes de recherche sont des femmes. »

1. [www.budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires/exercice-2022/le-projet-de-loi-de-finances-et-les-documents-annexes-pour-2022/documents-de-politique-transversale-2022](http://www.budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires/exercice-2022/le-projet-de-loi-de-finances-et-les-documents-annexes-pour-2022/documents-de-politique-transversale-2022).

2. Cf. la démarche « Gender mainstreaming in public policy and budgeting » engagée à l'échelle européenne par ailleurs préconisée par I. Rauch, rapporteure de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale. Source : Assemblée nationale « Rapport d'information sur le projet de loi de finances pour 2022 ».

# Maternités à l'université : rompre avec les normes masculines pour l'égalité

Si des congés existent de longue date dans l'ESR, dans les faits, l'articulation entre maternité et travail, avec une inégale répartition du travail domestique, se trouve le plus souvent gérée individuellement, entraînant burn-out et dépressions.

Par le groupe ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Tandis que les maternités se trouvent réappropriées par les féministes dans la société, qu'il s'agisse de la visibilisation des difficultés liées au post-partum (Illana Weizman), la structuration de groupes soulignant les difficultés des mères isolées (la collective) ou encore l'organisation de rencontres nationales (festival Very Bad Mother), les difficultés engendrées par la maternité sont également dénoncées dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) dans une perspective féministe. En effet, si la prise en charge des enfants devrait incomber aux parents, l'inégale répartition du travail domestique, mise particulièrement en lumière à l'occasion des confinements successifs, touche également l'ESR. Tout en continuant de dénoncer ces inégalités en systématisant le congé de paternité, il s'agit néanmoins de s'emparer des questions posées par les maternités.

Au printemps 2021, la revue *Tracés* a consacré un article à plusieurs témoignages soulignant les effets produits sur « le désir d'avoir des enfants, la maternité et les responsabilités parentales » par l'injonction à la publication et les risques engendrés pour les grossesses liés aux transports pour enseigner dans une autre ville, risques redoublés par la précarité accrue\*. Rappelons qu'une décharge minimum d'un demi-service est accordée à l'occasion du congé de maternité, d'une part, et que l'obtention d'un CRCT favorisant le retour à la recherche des enseignantes-chercheuses est encouragée, d'autre part. Même si ces congés existent de longue date, la circulaire 2012-0157 du 30 avril 2012 a précisé les conséquences des congés fixés par une disposition légale ou réglementaire sur les obligations de service des enseignant-es-chercheur-ses. Dans les faits, l'articulation entre maternité et travail dans l'ESR se trouve le plus souvent gérée individuellement, produisant des burn-out et/ou des dépressions nombreuses.

Le SNESUP revendique donc de nouveaux acquis qu'il est nécessaire d'inscrire dans un profond changement de logique. Nous en dressons quelques axes ci-dessous.

## ● TRANSFORMER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'égalité entre les femmes et les hommes, les mères et les pères, passe par un changement de l'organisation du travail afin de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Les témoignages convergent. Les institutions de l'ESR produisent des « temporalités modelées



sur les pratiques et les représentations masculines des métiers académiques, qui affectent la subjectivité des travailleuses et contraignent leur projet de fonder une famille ». En d'autres termes, l'organisation du travail à l'université n'est pas neutre et les injonctions à l'excellence sont conditionnées par des normes masculines telles que la disponibilité, normes encore accentuées par la LPR qui laisseront les mères sur le carreau.

## ● SANCTUARISER LA PÉRIODE DE CONGÉ MATERNITÉ

Au-delà de la neutralisation effective de l'impact des congés familiaux sur le déroulement de carrière, mesure prescrite par la loi du 6 août 2019, c'est la sécurisation de la période de congé maternité et du retour de maternité qui est nécessaire. Il faut, lors du congé maternité, libérer les femmes de toutes leurs obligations de service et garantir les conditions de la reprise des enseignements.

## ● PRENDRE EN COMPTE LES INTERRUPTIONS PARTIELLES OU TOTALES DE CARRIÈRE DANS LES PROCÉDURES D'AVANCEMENT ET D'ÉVALUATION

## ● RENDRE EFFECTIVES LES AUTORISATIONS D'ABSENCE « ENFANTS MALADES »

Dans la fonction publique, les autorisations d'absence pour garde d'enfants malades pouvant aller jusqu'à six jours – voire douze si le conjoint ne peut en bénéficier – sont conditionnées aux nécessités de service. À l'université, leur mise en œuvre diffère d'un établissement à l'autre et d'une catégorie à l'autre : ainsi les collègues enseignant-es chercheur-ses et enseignant-es sont le plus souvent enjoint-es de récupérer leurs absences. Comme pour tous les fonctionnaires, ces autorisations doivent être accordées systématiquement sans récupération de service. ■

**Les injonctions à l'excellence sont conditionnées par des normes masculines telles que la disponibilité, normes encore accentuées par la LPR qui laisseront les mères sur le carreau.**

\* *Tracés* et Camille Noûs, « Maternités en lutte. Quelles maternités pour les travailleuses de l'ESR ? », *Tracés - Revue de sciences humaines* (online), n° 39, 2020, mis en ligne le 19 avril 2021, consulté le 31 janvier 2022 : [journals.openedition.org/traces/11939](https://journals.openedition.org/traces/11939) ; DOI : [doi.org/10.4000/traces.11939](https://doi.org/10.4000/traces.11939).

# Repyramidage MCF/PU : un levier pour résorber les écarts de rémunération femmes-hommes ?

Une « Note » de la DGRH de novembre 2021\* confirme que « les femmes universitaires ont des rémunérations inférieures à celles des hommes dans tous les types d'établissements, ainsi que dans la plupart des autres filières et corps enseignants du supérieur. L'effet de ségrégation des corps est la principale cause de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes enseignants-chercheurs universitaires ». Le repyramidage mis en place par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 peut être l'occasion de résorber l'inégal accès au corps des professeurs d'université.

**À dossier égal, les biais sexistes font que les membres des comités de sélection ont du mal à reconnaître leur collègue femme aussi excellente que leur collègue masculin.**

\* [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-12/note-dgrh-n-10-novembre-2021-les-carts-de-r-mun-ration-entre-les-femmes-et-les-hommes-enseignants-chercheurs-universitaires-15352.pdf](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-12/note-dgrh-n-10-novembre-2021-les-carts-de-r-mun-ration-entre-les-femmes-et-les-hommes-enseignants-chercheurs-universitaires-15352.pdf).

Par le groupe ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 a créé une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités (PU) et aux corps assimilés pour les maîtres de conférences (MCF) ou assimilés titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (HDR). Quatre cents promotions par an sont ainsi prévues nationalement sur cinq ans avec comme objectif de rééquilibrer le pourcentage PU/MCF à 40 % / 60 %.

Les lignes directrices de gestion précisent que la répartition des 2 000 promotions doit prendre en compte le déficit de femmes PU dans certaines sections CNU et universités, ce qui n'est pas le cas pour le moment. L'objectif visé par le ministère (cible) est que, dans chaque section CNU, 40 % des EC soient PU et que parmi ces PU, 50 % soient des femmes. Le triangle gris sur l'infographie ci-dessous représente cette cible.

Il y a deux manières de s'éloigner de la cible : des sections très féminisées, où la proportion de femmes parmi les PU est grande mais qui ont très peu de PU (section 11, par exemple), ou des sections très masculines, où il y a beaucoup de

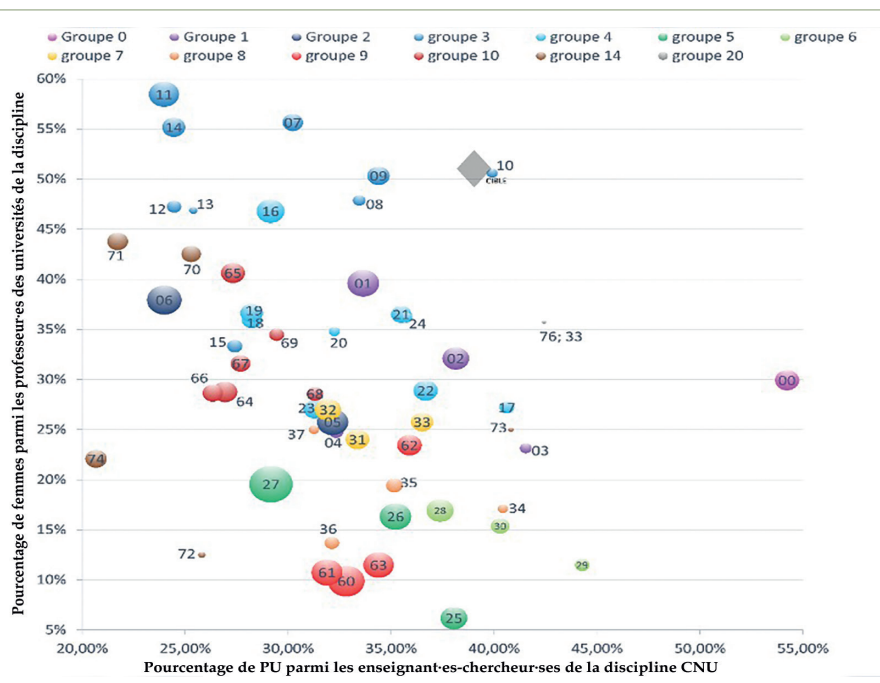
PU mais très peu de femmes parmi eux (section 25, par exemple).

Pour atteindre la cible, la vigilance sera de mise lors de la mise en place du repyramidage dans les universités dès cette année. Même si cela ne suffira pas, puisque les biais de sélection qui sont à l'œuvre pour tout concours et toute promotion ne disparaîtront pas lors du repyramidage, il faut saisir l'opportunité pour rééquilibrer les pourcentages femmes/hommes dans le corps des PU. À toutes les étapes, dans le diagnostic, dans la sélection des candidat-es potentiel-les, dans la sélection des dossiers, lors des auditions, etc., nous devons veiller à ce que les chiffres de répartition femmes/hommes soient disponibles et rendus publics.

Par ailleurs, la réflexion collective pour mettre en lumière les raisons profondes qui limitent l'accès des femmes au corps des PU doit se poursuivre. Elles occupent traditionnellement des tâches moins prestigieuses et chronophages telles que l'investissement pédagogique, la responsabilité des plus jeunes étudiants ; les congés maternité restent peu pris en compte dans les dossiers, d'autant qu'ils ont des implications qu'on ne peut pas réduire aux mois d'absence obligatoires. Enfin, à dossier égal, les biais sexistes font que les membres des comités de sélection ont du mal à reconnaître leur collègue femme aussi excellente que leur collègue masculin. Pour atteindre la cible que fixe le ministère, il faudra qu'en cas d'égalité ce soit le dossier de la collègue femme qui soit choisi.

Le SNESUP-FSU veillera à ce que tous les indicateurs utiles à la prise de décision dans le sens de davantage d'égalité soient disponibles et à ce que des bilans réguliers soient effectués pour permettre de mesurer les avancées concrètes et le chemin restant à parcourir. ■

Cette représentation a été construite à partir de l'extraction des données 2020 (les dernières rendues publiques) du site [opendataESR \(data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/home\)](http://opendataESR(data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/home)). Elle permet d'apprécier, au niveau national, le nombre d'enseignant-es-chercheur-ses par discipline CNU et de les positionner les unes par rapport aux autres, d'une part suivant le pourcentage de PU parmi les EC, et d'autre part suivant le pourcentage de femmes parmi les PU. C'est a priori cette représentation déclinée au sein de chaque établissement qui a conduit à la répartition des supports de repyramidage par le ministère.



# Françafrique : l'empire n'est pas mort

L'ouvrage est monumental. Dans tous les sens du terme. Il offre une contribution majeure qui éclaire la poursuite plus ou moins discrète de dominations que rien ne justifie. Alors que le peu d'échos qu'il a reçu depuis sa parution est à lui seul inquiétant – et révélateur –, il n'en reste pas moins indispensable, et l'on pèse le mot, pour la compréhension du monde contemporain<sup>1</sup>.

Par **MICHEL MARIC**,  
coresponsable du secteur International

**M**ali, Guinée, plus récemment Burkina Faso... L'Afrique est entrée, titrait récemment *Le Monde* à sa « une », dans « la spirale des putschs »<sup>2</sup>. Une fatalité ? Sûrement pas. Dans cet ouvrage de plus de 1 000 pages, Thomas Borrel, Amzat Boukari-Yabara, Benoît Collombat et Thomas Deltombe rassemblent une vingtaine de contributions de chercheurs, de journalistes, de militants associatifs, qui retracent une histoire, relativement méconnue, depuis les origines coloniales de la Françafrique jusqu'à ses évolutions les plus récentes.

## PERPÉTUER L'EMPIRE

Même après avoir accordé au tournant des années 1960 l'indépendance à ses anciennes colonies africaines, la France a perpétué l'Empire français sous une autre forme. La Françafrique est « un système de domination fondé sur une alliance stratégique et asymétrique entre une partie des élites françaises et une partie de leurs homologues africaines », précisent en introduction les coordonnateurs. Et « cette alliance, héritée d'une longue histoire coloniale, mêle des mécanismes officiels, connus, visibles, assumés par les États, et des mécanismes occultes, souvent illégaux ; parfois criminels, toujours inavouables ». François-Xavier Verschave, qui popularisera le terme avec un ouvrage vendu à des dizaines de milliers d'exemplaires<sup>3</sup>, distinguera, rappellent les auteurs, « Françafrique » et « Mafiafrique », ce dernier terme désignant « le rôle croissant d'individus et de réseaux s'étant affranchis des appareils d'État ».

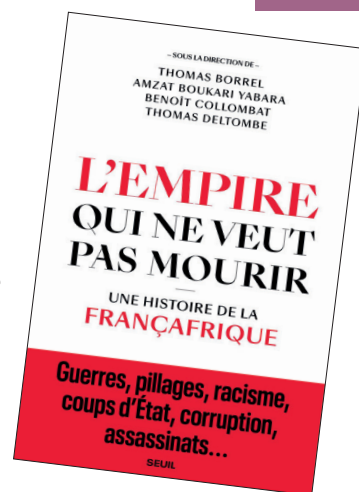
Longtemps, l'existence même de ce type de relations a été niée. Le terme, souligne-t-on ici, « souffre en réalité de sa réduction à un personnage devenu quasiment légendaire : Jacques Foccart », ce conseiller des présidents de Gaulle puis Pompidou, cet homme de l'ombre. Mais il ne faut pas s'arrêter à Foccart : « d'une certaine manière, Foccart est l'homme qui cache la Françafrique ». Car la Françafrique est « fille du courant "libéral" (au sens général du

terme) de la pensée coloniale [...] qui a émergé d'un constat simple : l'assimilation et l'administration directe des colonies mènent à une impasse ». Le terme apparaît ainsi dès août 1945. Il était de l'intérêt de la France de desserrer son emprise, d'accorder quelques droits et libertés. Et de cette « générosité », elle attendait une certaine « loyauté ».

## LA COOPÉRATION : UN IMPÉRIALISME INFORMEL

L'histoire de la Françafrique ici retracée oblige à regarder la décolonisation sous un autre angle, insistent les auteurs : « Si la France a partiellement démantelé les structures formelles de son Empire au tournant des années 1960, elle n'a pas "abandonné" ses anciennes colonies : elle a plutôt rationalisé, renforcé et parfois forgé les instruments informels d'une nouvelle forme d'impérialisme. C'est ce qui a pris le nom de coopération. » Un ensemble de mécanismes financiers, culturels, juridiques ou idéologiques se mettront alors progressivement en place.

Et l'on chemine ici jusqu'à la période récente (depuis 2010), « le temps de la reconquête ». Alors que les dirigeants français s'acharnent à « reconquérir » les jeunes d'Afrique (ambition maintenue par François Mitterrand autant que par Emmanuel Macron), ils trahissent leur crainte désormais (à l'heure où la Chine déroule sa stratégie de nouvelles routes de la soie et s'affirme sur le continent), celle d'une Chinafrique ou d'une Russafrique. Plus encore, ce sont ces mouvements populaires qui inquiètent : ceux qui réclament l'abolition du franc CFA, le retrait effectif des troupes militaires françaises, la fin du soutien apporté par Paris aux régimes autocratiques. Et les auteurs de souligner : « Les Français sont parfois surpris de découvrir [...] ce qui leur apparaît comme de subites flambées antifrançaises » : les « Africains » seraient si « ingrats » ? Surtout au regard de notre « aide au développement » ou de la « protection de nos armées » contre les « djihadistes ». Une explication à cette incompréhension réside dans l'« impérialisme informel », plus ou moins invisible. Et cet ouvrage indispensable se donne pour ambition « d'apprendre à voir ce que l'on ne regarde plus ». ■



**Un ouvrage indispensable qui permet d'« apprendre à voir ce que l'on ne regarde plus ».**

1. *L'Empire qui ne veut pas mourir. Une histoire de la Françafrique*, de Thomas Borrel, Amzat Boukari-Yabara, Benoît Collombat, Thomas Deltombe (dir.), Seuil, 2021, 1 008 p., 25 €.

2. *Le Monde*, 27 janvier 2022.

3. *La Françafrique. Le plus long scandale de la République*, de François-Xavier Verschave, Stock, 1998.

# Compétences numériques et créativité avec les outils Adobe Creative Cloud.



Découvrez les offres pour les établissements et les enseignants.  
Plus d'information ici : [Educ@adobe.com](mailto:Educ@adobe.com)