

# le snesup

**Élections professionnelles :  
pour une fonction publique  
au service de l'intérêt général**

**Ripec, repyramidage...  
La LPR renforce  
les inégalités**

**Les différents  
congés de maladie :  
quelles démarches ?**



**Les personnels  
en situation de handicap**

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

*Jenny, Enseignante chercheuse*

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Wiener, 77400 Champs-sur-Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n° 07 077 138 - APCE - Société anonyme à droit de vote égal - Capital de 180 000 000 euros - Siège social : 100 avenue Pierre Mendès France, 75200 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 Jenny, enseignante chercheuse, d'avoir prêté son visage à notre campagne de communication.





## SOMMAIRE

<b>VOIX DES ÉTABLISSEMENTS</b>	<b>4</b>
<b>ACTUALITÉS</b>	<b>6</b>
■ Sylvie Retailleau au MESRI : une nomination qui s'inscrit dans une continuité préoccupante	
■ Remise en cause du service public à la BNF : mobilisation des personnels et des usagers !	
■ Hommage à André Antibi	
■ 25 mai : la FSU dénonce la précarité dans la fonction publique	
<b>DOSSIER</b>	<b>9</b>
■ Les personnels en situation de handicap dans l'ESR	
<b>ÉCONOMIE</b>	<b>18</b>
■ Inégalités femmes-hommes : l'immense gâchis économique	
<b>MÉTIER</b>	<b>19</b>
■ Élections professionnelles 2022 : pour une fonction publique au service de l'intérêt général	
■ Ripecc, repyramidage : la LPR renforce les inégalités de traitement	
<b>FICHES PRATIQUES</b>	<b>21</b>
■ Refus d'affectation, de détachement, de disponibilité dans le 2 <sup>e</sup> degré	
■ Les différents congés de maladie et les démarches associées	
<b>RECHERCHE</b>	<b>23</b>
■ Réponse syndicale à l'appel à contribution de la Commission européenne	
<b>FORMATION</b>	<b>24</b>
■ Bachelor universitaire de technologie : un carcan pédagogique dénoncé par les collègues	
<b>INTERNATIONAL</b>	<b>26</b>
■ Au Portugal comme ailleurs, les métiers de la connaissance en quête de reconnaissance	
■ 23 <sup>e</sup> Congrès de la FMTS à Marrakech	
■ Nouvelle ordonnance israélienne contre les universités palestiniennes	
<b>ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES</b>	<b>28</b>
■ Une parité toujours pas à l'ordre du jour dans l'ESR	
<b>EXPRESSION DES COURANTS DE PENSÉE</b>	<b>29</b>
<b>LIVRES</b>	<b>31</b>
■ Une discipline sans flexivité peut-elle être une science ? Épistémologie de l'économie, de Robert Boyer	



Anne Roger, secrétaire générale,  
et Philippe Aubry, secrétaire général adjoint

## L'urgence d'un front social

Retraites, fiscalité, protection sociale, statuts des fonctionnaires, éducation... : la feuille de route très libérale du nouveau gouvernement d'Emmanuel Macron est affichée et le calendrier des attaques déjà annoncé dans la continuité du précédent quinquennat.

Le président de la République, sans attendre la confirmation d'une majorité à l'Assemblée, a d'ores et déjà inscrit la réforme des retraites dans l'agenda social pour une mise en œuvre dès 2023, alors même que, pour le Conseil d'orientation des retraites (COR), il n'y a aucune urgence à réformer. En voulant porter l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans, Macron fait fi du faible taux d'emploi des plus de 55 ans et des conditions de vie d'un grand nombre de Françaises, avec en première ligne les moins favorisé·es d'entre elles et eux.

Le SNESUP-FSU est résolument opposé à cette régression dans les droits à pension destinée à faire des économies sur le dos des retraité·es. Il entend peser dans la bataille à mener dès maintenant pour un retour à une retraite à 60 ans et à taux plein.

Concernant nos salaires, le dégel annoncé prend des airs d'arlésienne. Toujours rien à l'horizon, mis à part des promesses qui ne sont pas à la hauteur de la réalité des besoins. L'inflation continue à progresser et l'Insee vient d'annoncer un rythme annuel de 5,2 % (plus de 16 % cumulés depuis douze ans). Le déclasserment salarial des agent·es de la fonction publique, dont nous sommes, se poursuit. Aucune reconnaissance du travail et de l'engagement au service de l'intérêt général. Et même pire, des provocations permanentes : job datings avec entretien de trente minutes pour remédier à la pénurie de candidats au concours de recrutement des enseignants, mission flash pour résoudre la crise profonde du système de santé et annonces de primes alors que l'hôpital meurt du manque de bras, de forces vives, etc. : au lieu de réagir, E. Macron s'enfonce dans le déni et le mépris de toutes celles et tous ceux qui tiennent le service public, pourtant garant de l'égalité entre toutes et tous.

La revalorisation de tous les personnels de la fonction publique est urgente. Avec la FSU, le SNESUP-FSU exige une première étape de revalorisation de 10 % pour toutes et tous, dans le cadre d'une augmentation générale du point d'indice.

La rentrée 2022 arrivera vite après l'été. Nous la préparons activement dans nos établissements malgré la fatigue accumulée. Cette rentrée sera pédagogique, mais elle se doit d'être aussi hautement sociale.

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

#### SNESUP-FSU

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

Site Web : www.snesup.fr

Directrice 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

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

Illustration de couverture et p. 9 : Pixabay



## Les méfaits de l'externalisation à l'université

**S**alaires de misère, sanctions et licenciements déguisés par des démissions abusives, indifférence aux conditions de travail, aux insultes proférées, aux harcèlements moraux, aux agressions verbales et physiques... C'est ce que subissent très souvent les employé-es en CDD ou en CDI, à temps partiel ou à temps complet, des sociétés détentrices de marchés publics externalisés tels que le nettoyage, les espaces verts... Nous le savions déjà, plusieurs combats ont été et sont encore menés dans plusieurs universités. Mais à l'USPN (ex-Paris-XIII), les employées de ménage ont le courage de débrayer et de se battre, avec le soutien du syndicat CGT UL Villetaneuse-Pierrefitte et celui de membres du personnel de l'université via les organisations syndicales locales CGT, SUD et SNESUP-FSU de l'USPN.

Si la maltraitance peut être exacerbée par plusieurs facteurs ponctuels, via une société et des supérieurs hiérarchiques usant de procédés autoritaires et humiliants, il est évident que la maltraitance est surtout une conséquence de l'organisation structurelle de ces métiers externalisés, ne serait-ce que par la remise en cause, à chaque changement de marché public, des acquis obtenus antérieurement.

Nous, organisations syndicales, avons été reçues par le président de l'USPN. Celui-ci s'est engagé à agir et à contacter la société détentrice du marché actuel. Effectivement, il y a urgence immédiate, mais nous devons aller plus loin, nous devons proscrire ces externalisations délétères. Si économies il y a, elles sont inacceptables lorsqu'elles sont faites au détriment de la santé et des conditions de travail de personnes employées par des sociétés sans scrupules.

*Micaela Mayero, section SNESUP-FSU de l'université Sorbonne Paris-Nord*



## Sylvie Retailleau : le prix de l'excellence, la preuve par Paris-Saclay

**A**vant d'être ministre, S. Retailleau était présidente de l'université Paris-Saclay. Motrice dans la création de cet étendard de la start-up nation, elle a mené tambour battant la fusion de trois universités affaiblies et de quatre écoles renforcées. Un des buts était de gagner en lisibilité et de monter dans le classement de Shanghai.

Pour la lisibilité, échec, plus personne ne se souvient du nom de cette université qui change tout le temps. Pour le classement, c'est gagné, 13<sup>e</sup> ! Mais à quel prix ?

Au prix de l'exclusion des licences non sélectives, maintenant dans l'école universitaire de premier cycle qui délivre des diplômes non estampillés université Paris-Saclay pour ne pas écorner la « marque » Paris-Saclay. Et au prix d'une grande souffrance au travail due à la perte de sens et de lien humain, à la complexification des procédures, à l'éloignement de l'administration... le tout sans moyens humains. C'est le constat du rapport de l'expertise agréée demandée par le CHSCT de l'université qui n'a eu aucune conséquence concrète.

Dégradation des conditions de travail, augmentation de la précarité et sélection à l'université, c'est manifestement le prix de l'excellence, que S. Retailleau s'apprête maintenant à appliquer au niveau national.

Par ailleurs, elle a accompagné la suppression de la démocratie universitaire, la LPR et ses CPJ, l'augmentation des droits d'inscription pour les étudiant-es étranger-ères extracommunautaires ou les masters dits internationaux\*. Elle nous a expliqué que tout cela était imposé par le ministère. Désormais aux commandes, elle a le pouvoir de changer les choses. Mais comme elle a appelé à voter Macron au premier tour et participé à la rédaction de la LPR, il y a évidemment peu d'espoir qu'elle change l'orientation politique de l'ESR.

*Le bureau de la section SNESUP-FSU de Paris-Saclay*

\* cf. p. 15 : [https://www...universite-paris-saclay.fr/sites/default/files/media/2021-05/tarifs\\_fi-fc.pdf](https://www...universite-paris-saclay.fr/sites/default/files/media/2021-05/tarifs_fi-fc.pdf).



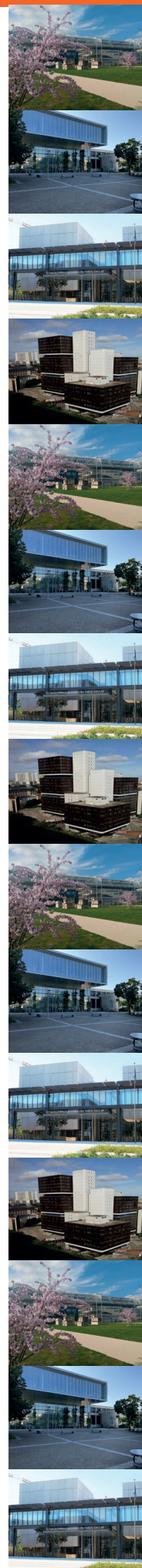


## Refus du recours à l'enseignement à distance à Paris-I : une occasion manquée

À la suite d'une fermeture administrative de l'ensemble des sites de l'université Paris-I Panthéon-Sorbonne répondant à une occupation de la Sorbonne, les membres du conseil de l'UFR de géographie ont souhaité rappeler leur opposition à l'enseignement à distance en votant à l'unanimité la motion suivante : « *Le conseil de gestion de l'UFR de géographie, réuni le mardi 10 mai 2022, a souhaité adopter une position collective relativement aux modalités d'enseignement sous forme hybride ou en distanciel. Prenant acte du fait que ces modalités dégradent considérablement les possibilités de transmission des connaissances d'une part, et la relation pédagogique avec les étudiants d'autre part, ses membres réaffirment leur attachement à un enseignement normal et considèrent que le distanciel ou l'hybride ne constituent pas une solution acceptable face aux problèmes d'emplois du temps, aux disponibilités et aux tailles des salles ou encore aux fermetures administratives des sites. De même, l'enseignement à distance ne peut pas constituer une solution pour assurer la continuité pédagogique en cas de mission de recherche, de congé maladie ou de congé pour garde d'enfant. En conséquence, le conseil de gestion conteste le recours à l'enseignement distanciel ou hybride.* »

Après le vote d'une motion aux termes semblables par le conseil de l'École d'histoire de la Sorbonne, les élu-es de la liste « Pour une université libre et solidaire » (PULS) ont souhaité, avec les élu-es étudiant-es de l'UNEF et de la Fédé, élargir cette prise de position en proposant un texte allant dans le même sens au vote de la CFVU du 1<sup>er</sup> juin. Le vote de cette motion s'est cependant heurté aux arguments de la vice-présidence, estimant que la CFVU avait déjà « démontré son attachement aux enseignements et aux examens en présentiel » et devait « s'emparer des sujets qui sont dans son champ de compétences, non par le vote de motion mais par sa capacité de décision, d'initiative et d'avis ». La motion a donc été rejetée par 18 voix contre, 8 voix pour et 1 abstention. Les élu-es PULS regrettent cette occasion manquée de refuser le recours à l'enseignement à distance comme réponse aux problèmes structurels de l'université, liés principalement au manque de moyens, et de réaffirmer collectivement l'attachement des enseignant-es et des étudiant-es à un enseignement en présentiel, seul capable de préserver la relation pédagogique et un mode satisfaisant de transmission des connaissances.

*Les sections de l'université Paris-I Panthéon-Sorbonne*



## Dans les affres du Ripec



Nous avons été informées très tardivement, dans un calendrier extrêmement contraint, voire totalement intenable. Destinataires d'un courriel des RH nous enjoignant d'évaluer les dossiers des collègues postulant à cette prime, durant les vacances, nous condamnons fermement cette procédure qui ne permet pas de garantir une attribution équitable pour un certain nombre de raisons que nous souhaitons rappeler : défaut de neutralité, conflits d'intérêts, incompétence thématique, subjectivité des critères, surcharge de travail, absence de concertation et de collégialité dans cette pratique du rapport en aveugle. Ces différentes raisons nous empêchent de procéder au travail d'évaluation demandé, travail uniquement consultatif puisque la décision finale revient au président. Nous avons proposé que l'uB saisisse des avis uniformes « favorable » et que la commission s'en remette au CNU. Cette demande a été refusée.

Cette prime est le premier pas d'une individualisation des rémunérations des EC. Cette attaque statutaire aboutit à mettre en concurrence les personnels, tendant à limiter les coopérations et à casser les collectifs de travail. Les collaborations indispensables à l'ESR seront de fait fragilisées. La politique d'individualisation des rémunérations contourne le statut général, réduit la part indiciaire, sape le financement de la protection sociale, divise les collègues et accroît la souffrance au travail. Nous exigeons des procédures plus transparentes et nous demandons que ces missions restent confiées au CNU. Aux personnes désignées pour rapporter sur les dossiers, nous tenons à rappeler que cette tâche n'est en aucun cas une obligation. Vous pouvez donc la refuser.

*Communiqué raccourci des élu-es de notre liste au CAC de l'uB\**

\* Pour lire le communiqué dans sa totalité : <https://snesup-bourgogne.org/posts/2022-05-05-ripec.html>.

# Sylvie Retailleau au MESRI : une nomination qui s'inscrit dans une continuité préoccupante

Le vendredi 20 mai dernier, Sylvie Retailleau, professeure des universités en physique et présidente de l'établissement public expérimental université Paris-Saclay depuis mars 2020, a été nommée ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche en remplacement de Frédérique Vidal. Une nomination qui annonce clairement la volonté d'Emmanuel Macron de s'inscrire dans la continuité plutôt qu'en rupture avec les orientations du précédent quinquennat.

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale

**L**a nomination de Sylvie Retailleau est tout sauf la rupture politique attendue par une grande partie de la communauté universitaire en matière d'emploi scientifique et de démocratisation de l'ESR. La nouvelle ministre n'est une inconnue ni parmi les chef-fes d'établissement ni dans les couloirs du ministère puisqu'elle était active au sein de la Conférence des présidents d'université (CPU), devenue France Universités, et qu'elle avait participé aux travaux préparatoires à la rédaction de la loi de programmation de la recherche. Elle était une des rapporteur-rices du rapport consacré aux propositions sur le financement de la recherche, allant notamment dans le sens de l'accentuation de la logique des appels à projets et d'un investissement rentable pour les seules universités « intensives » dans le but de les faire progresser dans les classements internationaux. Pour la recherche publique, le SNESUP-FSU exige au contraire un engagement budgétaire récurrent de l'État dans tous les secteurs disciplinaires à la hauteur des enjeux économiques, sociaux et écologiques. Il manque par ailleurs aujourd'hui 10 000 doctorant-es pour assurer l'avenir de la recherche en France. Cette question ne peut pas être éludée et la question de l'attractivité doit être requestionnée en intégrant les conditions d'études mais aussi l'évolution des carrières et des salaires des personnels, et pas seulement en début de carrière.

## ENSEIGNEMENT À PLUSIEURS VITESSES

Du point de vue des formations, une école universitaire de premier cycle regroupant des licences non sélectives à Paris-Saclay a été mise en place, délivrant des diplômes qui ne portent pas la mention de l'université Paris-Saclay. Une façon de mettre en œuvre un enseignement à plusieurs vitesses et de séparer l'enseignement et la recherche. Gageons que la ministre ne fera pas de cette structuration locale dont elle était actrice un modèle pour tout le territoire. Sur ce sujet, le SNESUP rappelle son attachement à

l'articulation recherche-formation tout au long du cursus universitaire, quelles que soient les filières. De la même manière, la multiplication de places en apprentissage et le financement de formations courtes dites « professionnalisantes » annoncés par E. Macron ne peuvent pas être les seules réponses données à la jeunesse. Les diplômes de licence et de master contribuent également largement à la professionnalisation. Ils doivent être financés à la hauteur des besoins. La réflexion doit se poursuivre sur le droit à la poursuite d'études en master pour toutes et tous les titulaires d'une licence qui le souhaitent.

La rentrée 2022 se prépare dès maintenant dans les établissements. Déjà équipes pédagogiques et responsables de formations jonglent avec l'incertitude liée au nombre d'étudiant-es, de groupes, et les contraintes liées au manque de salles et d'enseignant-es. C'est au minimum 100 000 places qui manquent aujourd'hui pour permettre la poursuite de la nécessaire démocratisation de l'ESR et l'élévation du niveau de formation pour toutes et tous, soit l'équivalent de cinq universités de taille moyenne et de 60 000 personnels dans les établissements du service public pour assurer des conditions de travail et d'études correctes sur l'ensemble du territoire.

## POLITIQUE DE RUPTURE

Le contexte de crise impose une politique de rupture et des mesures immédiates en faveur de la jeunesse, de l'emploi et de la revalorisation des salaires, des pensions et des minima sociaux. Le SNESUP-FSU refuse la remise en cause des statuts et la revalorisation sur la seule base de primes individuelles, qui ne sont pas pérennes et ne font que creuser les inégalités entre les personnels.

Le SNESUP-FSU continuera à porter des propositions au service d'une université véritable espace de vie sociale, gratuite, ouverte à toutes et tous les titulaires du baccalauréat, et au service du bien commun. Le SNESUP-FSU rencontrera la nouvelle ministre le 21 juin pour faire le point avec elle sur ces différents sujets. ■

*C'est au minimum 100 000 places qui manquent aujourd'hui pour permettre la poursuite de la nécessaire démocratisation de l'ESR et l'élévation du niveau de formation pour toutes et tous.*



# Remise en cause du service public à la BNF : mobilisation des personnels et des usagers<sup>1</sup> !

Les 10 et 17 mai derniers, les personnels de la Bibliothèque nationale de France étaient en grève. Une AG des personnels a voté la grève reconductible à partir du 23 mai. Une grève qui s'ajoute aux grèves qui ont eu lieu depuis début mai contre la remise en cause du fonctionnement du service public et toutes les dégradations que cela entraîne pour les usagers, dont de nombreux-ses chercheurs et chercheuses qui travaillent sur le fonds de documents anciens.

Par le **SECRETARIAT GENERAL** du SNESUP-FSU

## REMISE EN CAUSE D'UN OUTIL DE RECHERCHE ESSENTIEL

Contre l'avis des personnels et usagers, la direction de la Bibliothèque nationale de France (BNF) a annoncé une réorganisation de la communication des documents en bibliothèque de recherche en raison d'une chute de près de 50 % des demandes de communication de 2019 à 2021 (alors que la BNF a été fermée pendant le premier confinement puis ouverte sur des horaires restreints) et d'une faible fréquentation en matinée. Ainsi, depuis le 2 mai, la communication directe n'est possible que de 13 h 30 à 17 heures, alors que les salles de lecture du site François-Mitterrand sont ouvertes de 9 heures à 20 heures du mardi au samedi (et de 14 heures à 20 heures le lundi). Les lecteurs et lectrices matutinaux et matutinales devront avoir impérativement réservé leurs documents la veille avant 17 heures, et ne pourront pas commander les documents qui se révèlent nécessaires au cours de leurs recherches.

## CONDITIONS DE TRAVAIL DÉGRADÉES

Les conditions de travail, déjà très dégradées, ne garantissent plus la sécurité et la santé des agent-es, puisque, pour les magasinier-ères, les prélèvements des documents en magasins sont concentrés sur l'après-midi (les magasins sont désormais ouverts de 8 h 30 à 10 heures pour réintégrer les documents communiqués la veille puis fermés jusqu'à 13 h 30). La baisse de effectifs à Tolbiac est inquiétante (- 40 postes) alors que 305 postes ont déjà été supprimés à la BNF. Retour de la grande précarité avec la fin des CDI pour les « vacataires », non-revalorisations des primes à l'ancienneté des titulaires (perte de 500 à 1 500 euros par an), augmentation de la charge de travail à Richelieu avec la réouverture du site, la liste est longue et montre que la politique de la direction se résume à demander aux agent-es de faire plus sans moyens et dans des conditions dégradées. Cette réorganisation ne fera que concentrer la charge de travail et les cadences sur des périodes toujours plus courtes, au détriment

des conditions de travail, tout en réduisant de façon drastique les services offerts au public.

Ces mesures brutales et insensées, si elles ne sont pas retirées, signeraient la destruction d'un outil de recherche, de culture et d'émancipation exceptionnel et l'abaissement durable des missions de service public qui lui sont dévolues. Le SNESUP-FSU appelle à diffuser et à signer la pétition en ligne<sup>2</sup>. ■

1. Voir les communiqués de l'intersyndicale BNF et du SNAC-FSU : [snac.fsu.fr/Greve-a-la-BnF](https://snac.fsu.fr/Greve-a-la-BnF) ; et la motion votée par le congrès national du SNASUB-FSU : [snasub.fsu.fr/wp-content/uploads/sites/88/2022/05/MotionSoutienCongres.pdf](https://snasub.fsu.fr/wp-content/uploads/sites/88/2022/05/MotionSoutienCongres.pdf).  
2. [vu.fr/otQw](https://vu.fr/otQw).

## LE SNESUP-FSU PRÉSENT AU CONGRÈS DU SNASUB-FSU

Le SNESUP-FSU était présent au congrès du SNASUB-FSU, qui s'est déroulé à Carqueiranne (Var) du 16 au 20 juin derniers. L'occasion de mettre en route officiellement le chantier des élections professionnelles à venir avec les 120 congressistes présents, dont une bonne trentaine venant des établissements de l'ESR. Nos organisations travailleront main dans la main pour constituer des listes complètes dans chaque établissement. La campagne pour ces élections doit être offensive et amener à voter largement pour la FSU. Le travail est engagé. Il doit s'amplifier. Notre secrétaire générale, Anne Roger (à gauche sur la photo), a pu rappeler les liens forts entre nos deux organisations : le SNASUB-FSU est en effet un partenaire privilégié pour le SNESUP-FSU dans les batailles que nous menons à la fois dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, mais aussi dans les instances locales et nationales (Cneser et comité technique ministériel [CTMESR], CT et CHSCT locaux, futurs CSA et CSE), auxquelles il faut ajouter le travail mené en commun dans le cadre de l'intersyndicale de l'ESR et au sein de laquelle nous pouvons dire que la FSU pèse réellement.



# Hommage à André Antib

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

**A**ndré Antib, professeur émérite à Toulouse, didacticien des maths, a été directeur d'IREM, président de l'Adirem, ce qui traduit son engagement pédagogique.

Attaché à une meilleure réussite des jeunes, il a contesté les pratiques d'évaluation qui, de l'école à l'université, restent assujetties à des courbes de Gauss, avec une part inévitable de mauvaises notes. Il a médiatisé ce grave dysfonctionnement de notre système éducatif, lui donnant le nom de « constante macabre », soulignant qu'elle touche particulièrement les jeunes de milieux défavorisés. Cette démarche a abouti en 2003 à l'appel « Pour une évaluation plus juste du travail des élèves et des étudiants », signé par une soixantaine d'organisations, avec, comme premiers signataires, le SNESUP et le SNUIPP.

André Antib a proposé pour y remédier une « évaluation par contrat de confiance » (EPCC), qui repose sur l'idée d'un programme précis de révision et la possibilité de retrouver en contrôle des exercices vus et corrigés en classe. Il considérait comme important qu'un maximum d'enseignants s'engagent dans une réflexion et une remise en question de leurs pratiques.



© DR

Aujourd'hui mise en œuvre par des milliers d'enseignants, du primaire au supérieur, avec des variantes, l'EPCC s'est ouverte à d'autres pratiques d'évaluation plus juste, notamment selon les disciplines, niveaux, types de travaux (collectifs, numériques...). Pour ma part, mes étudiants en IUT (GEA) se voyaient proposer un exercice déjà fait en TD et avaient droit à une antisèche manuscrite d'une page recto verso.

L'engagement d'André Antib avait conduit à la création du Mouvement contre la constante macabre<sup>1</sup>, qui rayonnait aussi à l'international, à des actions<sup>2</sup> de formation et de réflexion des enseignants ainsi qu'à des recherches. Espérons que cette direction sera poursuivie. ■

1. [mclcm.free.fr](http://mclcm.free.fr).

2. Soutenues par les différents ministères de l'EN et de l'ESR.

## 25 mai : la FSU dénonce la précarité dans la fonction publique

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

**P**lus d'une agente sur cinq n'est pas titulaire : contractuel·les de droit public, de droit privé ou fonctionnaires à temps incomplet dans le versant territorial, recruté·es sur des fonctions normalement assurées par des fonctionnaires ou sur des fonctions uniquement mises en œuvre par le biais de contrats comme les AESH, ou dans l'enseignement supérieur les enseignant·es de certaines disciplines, par exemple le français langue étrangère (FLE). La loi de 2019 dite de transformation de la fonction publique (TFP) ayant de plus largement ouvert les possibilités pour les employeurs publics de recourir indifféremment à du personnel contractuel ou titulaire, le contrat risque fort de devenir la voie principale de recrutement dans la fonction publique.

Pour combattre cette situation et ses effets en termes de précarité, de fragilisation du statut et de dégradation du service public, la FSU a organisé

le 25 mai une journée de lutte contre la précarité. Cette année, celle-ci s'est déroulée en deux temps :

- une matinée sous forme de stage syndical permettant de confronter les expériences, d'échanger sur les conséquences de la loi TFP, de travailler sur les revendications de notre fédération et les modalités de mise en œuvre ;
- un rassemblement à proximité de l'Assemblée nationale pour exprimer notre refus de la précarité et nos revendications, auquel les partis politiques étaient invités à venir présenter leur programme concernant le sujet\*.

L'intervention du SNESUP-FSU lors de ce rassemblement a souligné le besoin de mesures fortes pour déprécariser notre ministère, qui se distingue par son taux très élevé de contractuel·les (un·e agent·e sur trois), des enseignant·es vacataires toujours plus nombreux·ses (plus de 150 000), ainsi que par la multiplicité des formes de recours à des enseignant·es et des chercheur·ses non titulaires, rendant plus difficile la défense de leurs droits. ■

*Le contrat risque fort de devenir la voie principale de recrutement dans la fonction publique.*

\* Vidéos des différentes interventions : <https://www.snesup.fr/article/journee-nationale-daction-de-la-fsu-contre-la-precarite-dans-la-fonction-publique-le-25-mai>.





## Les personnels en situation de handicap dans l'ESR

Alors que tous les employeurs de la fonction publique sont astreints légalement à employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap par rapport à l'effectif total, les établissements d'enseignement supérieur restent à la traîne, atteignant pour la plupart péniblement la moitié de cet objectif, et encore moins si on ne tient compte que des personnels enseignants.

Fort de ce constat, le SNESUP-FSU a décidé dans ce dossier de faire un bilan du traitement du handicap dans l'enseignement supérieur. Dans un premier article, nous aborderons les différents groupes de travail qui se sont mis en place au niveau de la FSU et du SNESUP-FSU pour réfléchir sur cette question.

L'autocensure parmi le personnel enseignant à se déclarer comme personnel en situation de handicap n'est devenue que trop courante. Beaucoup d'enseignants et d'enseignants-chercheurs ne savent pas quels sont les bénéfices à faire reconnaître leur handicap, ni même comment le faire. Cette déclaration passe par la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), qui sera abordée dans un deuxième article.

Nous proposons ensuite trois témoignages d'enseignantes confrontées au handicap. La première revient sur son expérience d'enseignante ayant eu affaire à des étudiants en situation de handicap ; les deux autres relatent leur vécu d'enseignantes elles-mêmes en situation de handicap invisible.

Enfin, nous ferons un bilan des différentes politiques en matière de handicap au sein du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, tout d'abord sur la période 2015-2019, puis, dans le dernier article, pour 2020, avec les perspectives pour les prochaines années. ■

---

Dossier coordonné par **RAYMOND GRÜBER**,  
coresponsable du secteur Situation des personnels

---

# Mise en place d'un groupe de travail sur le handicap à la FSU

Alors que la FSU a mis en place un groupe de travail sur la question du handicap, le secteur Situation des personnels du SNESUP a engagé une réflexion plus spécifique sur le handicap dans l'enseignement supérieur.

Par le **SECTEUR SITUATION DES PERSONNELS**

La FSU a mis en place, à l'automne 2021, un groupe de travail sur la question du handicap, première source de discrimination en France<sup>1</sup>. La première réunion s'est tenue le 20 octobre 2021, à laquelle une délégation du SNESUP a participé. L'objectif de ce groupe de travail est :

- d'engager et de faciliter le travail avec les associations de personnes en situation de handicap et les associations de familles ;
- de rendre compte et de diffuser les travaux menés au Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) ;
- de développer la réflexion au sein de la fédération sur la question du handicap, notamment à travers des publications : connaissance du handicap, histoire et actualité des luttes, handicap et emploi dans la fonction publique, discrimination...

Un stage fédéral sur la question du handicap sera organisé par ce groupe de travail pour l'année 2022-2023.

## MISSIONS HANDICAP

À la suite de la mise en place de ce groupe de travail fédéral, le secteur Situation des personnels (SDP) du SNESUP-FSU a décidé lui aussi de travailler sur cette question dans l'enseignement supérieur.

Depuis une décennie, la prise en compte et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap se sont progressivement structurés dans les établissements d'enseignement supérieur. En effet, depuis la rentrée 2006<sup>2</sup>, tous les établissements d'enseignement supérieur doivent prévoir un accompagnement des étudiants en situation de handicap, des aménagements et des adaptations dans leur scolarité, principe qui a été réintégré à la loi ORE<sup>3</sup> en 2018. La part des étudiants déclarés en situation de handicap a été multipliée par 5 depuis 2005, passant en 2020 à 1,82 % de la population étudiante<sup>4</sup>, notamment en licence et dans les IUT.

Dans le cadre de la loi 2013-660, qui impose à chaque établissement de se doter d'un schéma directeur pluriannuel du handicap, les établissements ont mis en place des missions handicap. Si ce schéma directeur concerne à la fois les

étudiants et les personnels, la prise en compte du handicap dans les fonctions d'enseignant du supérieur reste très perfectible. Dans une profession où la compétition et la performance sont survalorisées, la déclaration du handicap est rarissime. L'effet d'autocensure est prégnant chez les enseignants du supérieur et notamment les enseignants-chercheurs, qui n'osent pas se déclarer handicapés par peur de se voir pénalisés dans la suite de leur carrière, notamment pour le passage à la hors-classe et pour les candidatures aux postes de professeur d'université. Malgré la mise en place de ces missions handicap, peu d'établissements ont organisés des campagnes ciblées sur le handicap pour les enseignants du supérieur.

## AUTANT DE CAS PARTICULIERS QUE DE PERSONNES

Dans le cadre de l'action syndicale, le SNESUP-FSU accompagne, à la fois au niveau local mais également au niveau national avec le secteur SDP, un grand nombre de collègues dans ces démarches avec autant de cas particuliers que de personnes. Il nous est donc apparu intéressant, à partir de témoignages, de faire un point sur cette question du handicap et de poursuivre cette réflexion dans les années à venir, afin d'aboutir à des propositions permettant enfin aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs en situation de handicap de se voir proposer de réels aménagements leur permettant d'exercer dignement leurs fonctions d'enseignement et de recherche. ■

Le SNESUP-FSU a suivi l'exemple de la FSU, en menant une réflexion sur le long terme autour du handicap.



© Pixabay

*Dans une profession où la compétition et la performance sont survalorisées, la déclaration du handicap est rarissime.*

1. Selon les rapports du Défenseur des droits depuis 2017.

2. Conformément aux dispositions de l'article L. 1234-1 du Code de l'éducation.

3. Loi n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants.

4. « État de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France » n° 15.



# Focus sur la reconnaissance de la **qualité de travailleur handicapé**

« Handicapé-e, moi ? Non, quand même ! J'ai juste des problèmes de santé, ça va aller mieux » ! C'est trop souvent ce qu'on entend de la part de collègues qui, par peur de l'ostracisme, difficulté à se penser malade, méconnaissance du handicap et de leurs droits, sont dans des situations de handicap et ne le savent pas.

Par **VALENTINE DREVET-BENATTI**,  
université de Poitiers

**E**n 2005, la loi « handicap » a introduit de nouveaux droits pour un plus grand nombre de personnes, alors que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)<sup>1</sup> est un droit plus ancien, mais mal connu. Au moment de leur recrutement, 70 % des personnes handicapées actuellement en poste n'étaient pas en situation de handicap. L'apparition du handicap en cours de carrière est la situation la plus fréquente. De nombreux dispositifs sont prévus pour accompagner les agents concernés, mais le handicap au travail reste un tabou.

## QUI EST CONCERNÉ ?

### HANDICAPS VISIBLES ET INVISIBLES

Le handicap est défini par la loi de 2005 comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

La RQTH est délivrée pour de nombreuses maladies et limitations, y compris le handicap psychique (à distinguer du handicap mental) : rappelons que les risques psychosociaux et leurs manifestations (la souffrance psychique, le stress, l'anxiété, la dépression, etc.) sont des pathologies fréquentes et qu'ils peuvent entraîner une altération de la santé susceptible de causer une situation de handicap.

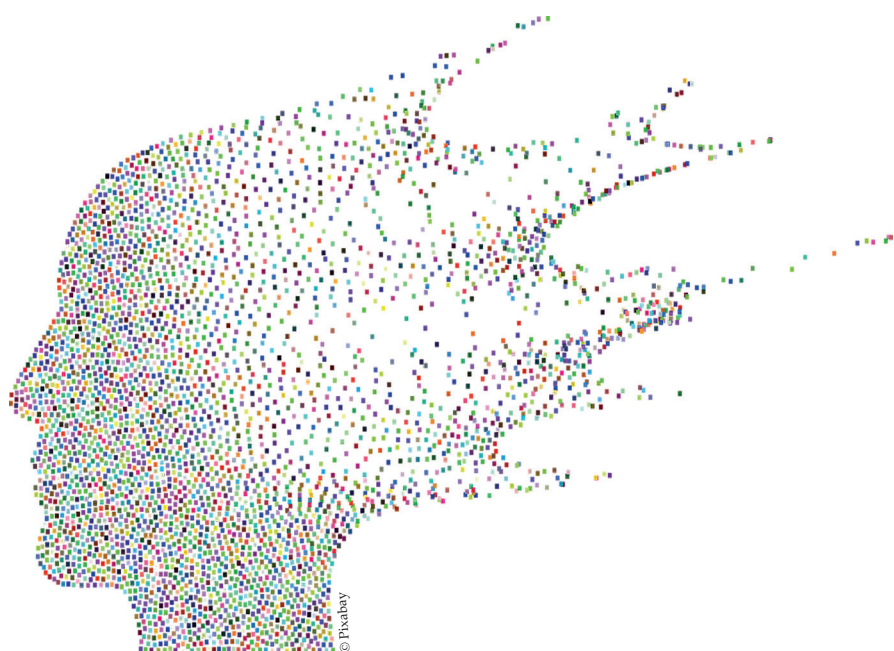
### LES DROITS DES PERSONNELS EN EMPLOI

#### Des aménagements de poste ou de travail

L'administration finance l'aménagement du poste de travail (adaptation ou achat des machines, outillages et équipements individuels nécessaires). Un accompagnement humain peut également être prévu dans certains cas.

Le refus de prendre ces mesures constituerait une discrimination. Dans ce cas, l'intéressé lui-même ou toute association peut exercer en justice toutes actions relatives à ces discriminations.

Des aménagements d'horaires sont égale-



ment possibles (en tenant compte des nécessités de fonctionnement du service). Attention : cela ne consiste pas en un allègement de service, mais en un aménagement de l'emploi du temps de l'agent pour tenir compte des soins ou d'une fatigabilité éventuels.

L'aide porte aussi sur les formations : les personnes handicapées ont accès à toutes les formations offertes aux agents et celles-ci doivent être adaptées à leurs besoins, le cas échéant. Par ailleurs, elles peuvent bénéficier, après avis du médecin de prévention, de formations spécifiques relatives à leur handicap.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux personnels en situation de handicap, après avis du médecin de prévention. Leur rémunération est alors calculée selon la réglementation relative au temps partiel.

La priorité leur est donnée pour les mutations, détachements, mises à disposition : elle est accordée si la demande de mutation est assortie d'un avis du médecin de prévention. Si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leur corps, ces mêmes bénéficiaires peuvent obtenir une priorité pour un détachement ou une mise à disposition.

Les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'un départ à la retraite

**Les personnes handicapées ont accès à toutes les formations offertes aux agents et celles-ci doivent être adaptées à leurs besoins, le cas échéant.**

1. [www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/la-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur-handicape-rqth](http://www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/la-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur-handicape-rqth).

anticipé, c'est-à-dire avant l'âge minimum de départ à la retraite, à condition de justifier d'un certain taux de handicap et d'une certaine durée d'assurance durant cette période de handicap.

Enfin, lorsqu'une personne en situation de handicap est amenée à déménager afin d'évoluer dans son emploi ou de le conserver, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) peut prendre en charge les frais liés au déménagement (dans la limite de 765 euros par agent).

### Maintien dans l'emploi ou reclassement

Si vous risquez d'être licencié pour inaptitude, vous pouvez bénéficier d'un maintien dans l'emploi ou d'un reclassement, avec l'appui d'un organisme de placement. Ces structures, dénommées Cap emploi<sup>2</sup>, assurent une mission de service public qui concerne aussi l'accompagnement au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. À ce titre, ils peuvent mobiliser des outils et des dispositifs de droit commun ou spécifiques.

### QUELS SONT LES DROITS LORSQU'ON CHERCHE À ENTRER DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Différentes voies sont proposées aux personnes handicapées pour être recrutées : le concours (voie normale) avec aménagements si besoin et le recrutement par voie contractuelle puis la titularisation au bout d'un an après entretien avec un jury<sup>3</sup>.

### DEMANDER LA RQTH

C'est la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui siège au sein de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)<sup>4</sup>, qui accorde la RQTH. Le dossier rempli peut également ouvrir d'autres droits liés au handicap (carte d'invalidité...).

Les procédures ont récemment été simplifiées, mais elles restent souvent longues (de

trois à six mois). Il est possible de les effectuer en ligne dans certains départements<sup>5</sup>.

Le certificat médical peut être établi par tout médecin (généraliste, psychiatre) vous connaissant bien. La CDAPH peut vous demander de passer une visite médicale avant de prendre sa décision. Le formulaire de demande et le certificat médical sont téléchargeables en ligne<sup>6</sup>.

La décision est rendue dans un délai variant d'un département à l'autre, mais les délais sont souvent assez longs. Le début du droit correspond à la date de décision de la CDAPH.

La RQTH est attribuée pour une durée de un à dix ans (le renouvellement n'est pas automatique : attention à ne pas laisser passer la date limite et à anticiper le temps de traitement de la demande), ou sans limite de durée si la situation de la personne n'est pas susceptible d'évoluer.

Lorsque la RQTH est accordée, vous recevez un courrier attestant que vous avez la qualité de travailleur handicapé reconnue par la CDAPH et précisant sa durée d'attribution (ou l'absence de limitation de durée).

### SE DÉCLARER ?

Vous n'êtes pas tenu d'informer votre employeur de votre RQTH, ni d'en parler à votre hiérarchie et à vos collègues, sauf si, en accord avec votre employeur, vous souhaitez communiquer sur votre handicap afin qu'il soit mieux pris en compte. En parler est une façon de dire que vous pouvez travailler, mais que vous ne pouvez pas, ou plus, faire certaines choses, ou que vous avez besoin de plus de temps, ou d'aides techniques ou de formation, à cause de votre handicap.

Se déclarer n'est pas un signe de faiblesse. La RQTH peut devenir un outil pour conserver son emploi ou en trouver un nouveau, compatible avec sa situation. Il faut contacter le médecin du travail et le service handicap ou le référent handicap de l'établissement pour procéder aux aménagements qui doivent être appliqués : le refus de les appliquer peut être constitutif d'une discrimination sanctionnée par la loi. ■

## RÉFÉRENCES

Mon parcours handicap : [www.monparcourshandicap.gouv.fr](http://www.monparcourshandicap.gouv.fr).

MESRI, « Guide pratique pour les établissements d'enseignement supérieur "Le handicap, tous concernés" » : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-09/guide-pratique-handicap-10967.pdf](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-09/guide-pratique-handicap-10967.pdf).

MESRI, « Les personnels en situation de handicap » :

[www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/personnels-en-situation-de-handicap-50315](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/personnels-en-situation-de-handicap-50315).

Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, « Les démarches auprès des MDPH » :

[www.cnsa.fr/vous-etes-une-personne-handicapee-ou-un-proche/demarches-aupres-des-mdph](http://www.cnsa.fr/vous-etes-une-personne-handicapee-ou-un-proche/demarches-aupres-des-mdph).

Défenseur des droits, « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable » : [www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide\\_-\\_emploi\\_des\\_personnes\\_en\\_situation\\_de\\_handicap\\_et\\_aménagement\\_raisonnable.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide_-_emploi_des_personnes_en_situation_de_handicap_et_aménagement_raisonnable.pdf).

**Le refus de procéder aux aménagements qui doivent être appliqués peut être constitutif d'une discrimination sanctionnée par la loi.**

2. <https://miniurl.be/r-43lx>.

3. [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/recrutement-de-personnes-en-situation-de-handicap-au-ministere-charge-de-l-enseignement-superieur-46343](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/recrutement-de-personnes-en-situation-de-handicap-au-ministere-charge-de-l-enseignement-superieur-46343).

4. <http://www.monparcourshandicap.gouv.fr/annuaire>.

5. <https://mdphenligne.cnsa.fr>.

6. [www.cnsa.fr/documentation-et-donnees/formulaires/formulaire-demandes-aupres-de-la-mdph](http://www.cnsa.fr/documentation-et-donnees/formulaires/formulaire-demandes-aupres-de-la-mdph).

# Étudiants en situation de handicap dans le supérieur

**Avant tout des jeunes comme les autres, les étudiants en situation de handicap nécessitent néanmoins un suivi particulier, de la bienveillance, mais aussi un accompagnement pédagogique spécifique. La réussite est possible quand la compensation est correctement mise en place.**

Par **FLORENCE OMS**, IUT Toulouse-III Paul-Sabatier

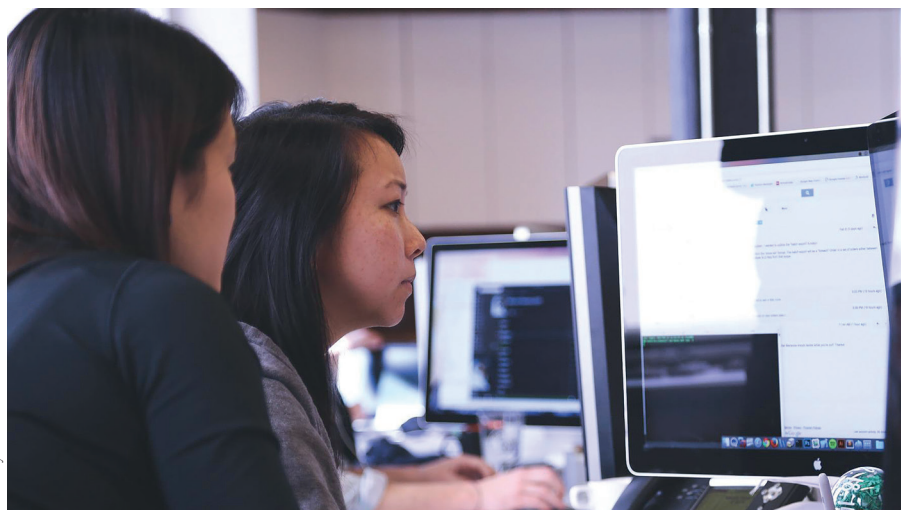
« Les étudiants en situation de handicap sont d'abord des étudiants : ils peuvent faire la fête, manquer les cours, être en retard et ne pas travailler suffisamment... »

Je garde en mémoire cette phrase, entendue lors d'une formation interne à l'université sur l'accompagnement des étudiants en situation de handicap (ESH). Les étudiants ESH sont d'abord des étudiants : piège à éviter, les croire différents de leurs camarades. Les accompagner nécessite de la bienveillance mais aussi une exigence pédagogique. Il serait préjudiciable pour la reconnaissance de leurs diplômes sur le marché du travail de laisser penser que nous baissons ces exigences en raison de leurs difficultés. Raison de plus pour veiller à ce que les compensations nécessaires à leur cursus soient correctement mises en place.

## CONSTITUER UN NOUVEAU DOSSIER

Premier frein à leur suivi : les étudiant eux-mêmes. Le passage dans l'enseignement supérieur rime avec liberté et certains désirent tirer un trait sur les contraintes liées au handicap : ils abandonnent les prises en charge paramédicales, refusent de se signaler auprès du service de l'université, désirent s'en sortir seuls. C'est souvent le premier échec qui rappelle cruellement la nécessité de compensations. Notre rôle est alors de dédramatiser et de redire qu'être aidé est un droit, pas une infamie. La détection rapide des difficultés est un vrai combat qui doit se mener chaque année : répéter, afficher, dire à toute la promotion dès la rentrée qu'il existe un suivi, comme au lycée, mais que les modalités peuvent changer et qu'un nouveau dossier doit être constitué. Les étudiants suivis dans le secondaire ont du mal à comprendre la rupture avec le supérieur. Ceux qui n'étaient pas suivis ignorent tout des démarches à effectuer.

Deuxième frein : le dossier. Des bilans médicaux ou paramédicaux étant demandés, arrive



© Pixabay

alors le problème des délais et du coût, certains bilans n'étant pas remboursés. Une grande disparité de cas apparaît alors suivant l'implication de la famille. Certains arrivent avec tout le nécessaire dès l'inscription et la rentrée se fera sereinement. D'autres pourront perdre jusqu'à un semestre.

## UN DIALOGUE FERME ET PERMANENT

Troisième frein : les collègues. Le dialogue doit être ferme et permanent. Ne mélangeons pas les rôles : nous n'avons pas à estimer si les compensations demandées sont recevables ou pas. Elles doivent être appliquées, dans leur intégralité, et tout au long du cursus. Ce discours peut engendrer quelques crispations dans l'équipe enseignante.

Quatrième frein : les pairs. Les difficultés peuvent apparaître lors des travaux en binôme ou en groupe. Nous devons prendre soin des binômes des étudiants ESH. Idéalement, ils sont volontaires. Parfois, ils surestiment leurs capacités à aider : à nous de partager entre plusieurs, sur l'année, la charge de travail ou la charge affective à supporter. Aider un camarade à l'université peut être de trop si sa propre situation familiale est déjà compliquée.

Ces freins levés, la réussite est au bout du cursus. C'est une grande fierté pour ces jeunes, véritables sportifs de haut niveau de la vie quotidienne, que de décrocher le diplôme. En rédigeant ces mots, des visages et des noms traversent mon esprit. Nous sommes un repère stable pour eux le temps de leur passage chez nous et, surtout, nous leur donnons, redonnons confiance. Cette année, un ESH est major de l'une de nos spécialités. Tout est possible quand la compensation est bien mise en place.

Je dédie ces quelques mots à la mémoire de la docteure C., décédée prématurément, qui a œuvré longtemps auprès de ces jeunes, et à qui j'ai emprunté la première phrase de cet article.

Et à Julie, mon ESH perso ! Chers collègues, n'hésitez pas, occupez-vous de ces jeunes ! ■

**Les enseignants doivent donner confiance aux étudiants ESH, leur servir de repère.**

**Notre rôle est de dédramatiser et de redire qu'être aidé est un droit, pas une infamie.**



# Vivre son handicap invisible à l'université

Deux formes de handicap invisible, deux expériences. Anaïs et Noémie nous relatent leur vécu professionnel à la suite du diagnostic de bipolarité pour l'une, et de déficience auditive pour l'autre. Au-delà des aides techniques, des circulaires et des lois, ce sont surtout l'humanité et la bienveillance qui sont indispensables pour que les personnes concernées puissent s'épanouir dans l'exercice de leur métier.

Par **LAURENCE RASSENEUR**, cosecrétaire de la section SNESUP de l'université de Strasbourg, **RADIJA TAOURIT**, PRCE, université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis, et **VALENTINE DREVET-BENATTI**, université de Poitiers

« À mon retour de congé maladie, j'ai été bien accueillie et entourée par mes collègues, qui m'ont témoigné beaucoup de bienveillance. »

**A**naïs et Noémie (les prénoms ont été changés) sont toutes deux professeures des universités, mais avant tout, ce sont deux collègues que vous pourriez côtoyer et qui, malgré un handicap invisible, assurent leurs missions. Elles ne sont pas moins capables, mais leur handicap nécessite un accompagnement humain et technique. Si la compensation technique du handicap est assez bien réalisée, les dispositifs « administratifs » restent encore obscurs pour les DRH et la médecine du travail qui, trop souvent, réduisent le handicap à son aspect médical – ici, la maladie mentale qu'est la bipolarité et la déficience auditive.

Si la compensation par des aides techniques est assez simple à prendre en charge par nos institutions, d'autres formes de handicap invisible, comme la maladie mentale, ne sont pas compensables. Il faut alors bien évaluer les besoins de la

personne afin de lui permettre de conserver son rôle et ses missions au sein du collectif car, bien souvent, la maladie mentale fait peur. Humanité et bienveillance sont alors indispensables au-delà des aides techniques et diverses circulaires ou lois qui encadrent le travail de ces personnes.

## ANAÏS ET LA BIPOLARITÉ

Pour Anaïs, le diagnostic de bipolarité a été posé très tard, en 2012, à la suite d'une décompensation grave. Elle témoigne de son handicap invisible dont l'une des formes d'expression, l'hyperréactivité, représentait un atout professionnel.

« J'avais auparavant fait une seule dépression, réactionnelle, à la suite de ma séparation. Enfant, je débordais d'énergie, ce qui fatiguait mon entourage – mais l'arrangeait aussi. J'ai mené de front études et travail à temps plein dès mes 18 ans. Cela m'a aussi permis d'être créative : j'ai passé dix-huit ans au CNRS avant de devenir professeure des universités.

La première décompensation s'est produite une nuit, ce fut très violent – comme une décharge électrique dans la tête, suivie de délire. J'étais seule, j'ai eu le réflexe d'appeler un collègue proche dont je savais qu'il travaillait très tard. C'est lui qui m'a fait hospitaliser (hospitalisation sur demande d'un tiers). J'étais alors doyenne de ma fac, surinvestie. Mes collègues s'inquiétaient mais je n'entendais pas leurs alertes. Ils avaient d'ailleurs informé le médecin du travail.

J'ai été arrêtée onze mois, un tunnel dont j'ai bien cru ne plus jamais ressortir. Trois traitements ont été essayés, le dernier étant le lithium, qui me convient bien. Lors de ma reprise, j'étais l'ombre de moi-même : plus aucune énergie, aucun plaisir à ce que je faisais et une prise de poids handicapante.

À mon retour, j'ai été bien accueillie et entourée par mes collègues, qui m'ont témoigné beaucoup de bienveillance. L'obtention de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) a permis au médecin du travail de proposer un aménagement de ma charge de travail. J'ai pu progressivement reprendre une charge complète d'enseignement (192 hTD). Deux jours de télétravail par semaine ont été mis en place avec la disposition particulière de ne pas programmer d'enseignements avant 10 heures le



© Pixabay

matin, ce qui me permet de gérer ma fatigue sur la journée et ma semaine de travail.

Depuis dix ans, je n'ai eu qu'un épisode de décompensation, en 2017, dont je me suis vite rétablie, et un court épisode "hypomaniaque" dont je suis sortie en quelques jours. Au total, je n'ai eu que deux semaines d'arrêt de travail pendant ces dix ans.

Je sais que j'ai été bien traitée, ce qui m'a permis de reprendre mon travail et de l'exercer avec plaisir. La plupart des bipolaires n'ont pas cette chance. Cette maladie a mauvaise presse et les malades se voient trop fréquemment plaquer une image caricaturale. Elle est souvent diagnostiquée très tardivement, ce qui ne facilite pas son traitement. »

L'environnement bienveillant d'Anaïs lui a permis de retrouver le rôle et les missions qui étaient les siens avant son épisode de décompensation et d'atteindre un équilibre professionnel indispensable pour parvenir à vivre avec sa bipolarité. Malheureusement, ce n'est que rarement le cas et nombreux sont les exemples où la personne atteinte d'une maladie mentale se retrouve marginalisée au sein du collectif. Nous sommes là dans de réelles situations de discrimination, souvent par méconnaissance de la maladie mentale et plus largement par peur du handicap. Comme l'écrit Marcel Nuss, les personnes en situation de handicap sont « *autrement capables* ». Ainsi, tant que nous ne verrons la personne qu'au travers de ses manques ou de ses différences, il sera difficile d'avoir une réelle politique inclusive.

### NOÉMIE ET LA DÉFICIENCE AUDITIVE

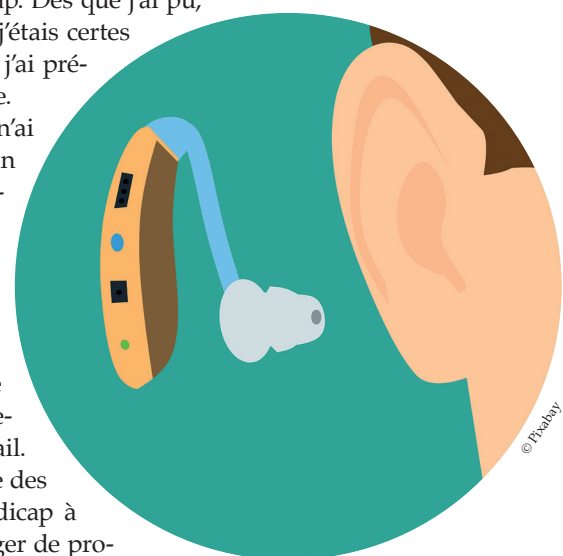
« J'ai commencé à avoir des soucis de santé avec des arrêts maladie qui se multipliaient. Je souffrais d'otites à répétition et j'avais la sensation de moins bien entendre. J'ai consulté un spécialiste qui m'a fait passer toute une batterie d'exams et a diagnostiqué une surdité. J'ai eu droit à tout un parcours extrêmement long entre le médecin généraliste, le spécialiste et le médecin des personnels. Du coup, au bout d'un bon moment et de longues négociations, j'ai fini par accepter de faire une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), qui m'a été accordée, mais sans pourcentage d'incapacité. Au début, ça a été difficile de faire la démarche : il me fallait accepter d'abord mon handicap, mais le médecin des personnels a participé à banaliser la chose en me disant que c'était la maladie des profs. J'ai fini par assumer. Pour mon malheur, j'ai eu la bêtise de prévenir mes collègues, et leur regard sur moi a changé. Instantanément ! Je n'étais plus leur égale : on ne me proposait plus de participer à des projets de recherche, des colloques, j'avais moins de dossiers à examiner, moins de mémoires à encadrer... J'étais malade et je risquais de me fatiguer. Ce n'était pas de la bienveillance, je sais ce que ce mot veut dire. Je

crois que leur attitude a vraiment remis en cause mon statut dans ce département... et ma carrière aussi. J'ai eu le sentiment d'avoir été mise au placard à cause de mon handicap. Dès que j'ai pu, juste pour leur montrer que j'étais certes handicapée, mais pas débile, j'ai préparé une HDR et je suis partie.

[Dans le nouveau poste], je n'ai dit à personne que j'avais un handicap. Sauf à l'administration, qui est au courant de mon statut de travailleur handicapé ; mais mes collègues ne savent rien. Mon handicap n'est pas visible, c'est plus facile à cacher : je n'ai pas besoin d'aménagement de mon temps de travail. Je suis suivie par la médecine des personnels, la référente handicap à chaque fois que je dois changer de prothèses auditives ; j'organise librement mon emploi du temps. Du coup, je ne regrette pas d'être partie de ma région d'origine. Par contre, la référente m'a demandé d'assister à une table ronde autour de la question de la prise en charge du handicap dans le supérieur. J'ai refusé : je ne supporterai plus qu'on me regarde différemment.

[...] Je sais que je ne pourrai pas continuer à enseigner bien longtemps. Porter des prothèses permet de mieux entendre ce que me disent les collègues et les étudiants, mais du coup, c'est extrêmement fatigant d'un point de vue sensoriel, car j'entends les mots, mais aussi le bruit ambiant. Il faut s'imaginer que tous les sons se cumulent les uns aux autres : ceux qu'on veut capter et ceux dont on se passerait volontiers. Avant de quitter la fac, je m'enferme dans les toilettes du personnel et je range mes appareils dans leur boîte. Tant pis pour ceux qui veulent me parler une fois que je les ai enlevés : je dis que je suis pressée et je me dépêche de disparaître. Du coup, dans les transports en commun, par exemple, je ne les porte jamais, car les annonces, les sonneries de fermeture de porte me sont insupportables. C'est le moment où je me mets dans ma bulle. »

Le handicap de Noémie nous guette tous avec l'avancée en âge et notre exposition quotidienne à des environnements sonores nocifs pour notre audition. Lorsque l'on a l'œil un peu exercé, il n'est désormais plus rare d'entrapercevoir un appareil auditif discrètement caché derrière le lobe de l'oreille tant les techniques de compensation de cette forme de handicap se sont miniaturisées. La déficience auditive ne devient alors un handicap qu'en fonction de l'environnement où la personne se trouve (processus de production du handicap [PPH] selon Fougeyrollas *et al.* 1998). Une fois la surdité connue, même compensée, ce « manque » reste perçu comme un handicap dans le regard de l'autre. ■



© Pixabay

« J'ai eu la bêtise de prévenir mes collègues, et leur regard sur moi a changé. Instantanément ! Je n'étais plus leur égale. »

# Taux d'emploi 2015-2019 : l'ESR toujours à la traîne

Si le nombre de personnels enseignants reconnus comme handicapés augmente depuis plusieurs années, il reste bien loin des autres personnels du ministère. En l'absence de politique volontariste de recrutement, la situation risque de ne jamais se régulariser.

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

D'après les bilans sociaux du ministère chargé de l'enseignement supérieur (MESRI)<sup>1</sup>, le nombre de personnels enseignants dans le supérieur reconnus comme handicapés a augmenté de 40 % environ entre 2015 et 2019, passant de 774 à 1 211 (cf. tableau). Cependant, ce chiffre est à rapporter au nombre total de personnels enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur, qui dépasse les 87 000, donc à un taux de 1,4 % seulement de personnels enseignants handicapés, loin de la moyenne de 3,6 % pour l'ensemble des personnels du MESRI, et de l'obligation de 6 % prévue dans la loi.

Si on s'intéresse aux chiffres, en fonction des différentes catégories de personnels enseignants, nous pouvons voir que c'est chez les enseignants du 2<sup>d</sup> degré que la croissance est la plus grande, se distinguant des enseignants contractuels (ATER, doctorants

contractuels, EC contractuels...) et des enseignants-chercheurs, qui sont en proportion deux fois moins nombreux à être reconnus handicapés (cf. infographie).

## MAUVAISE VOLONTÉ DE CERTAINS ÉTABLISSEMENTS

La différence entre les personnels enseignants et la moyenne du MESRI est multifactorielle.

**Seule une véritable politique volontariste de la part du ministère et des établissements pourra permettre de vaincre cette discrimination.**

### Nombre de personnels enseignants reconnus handicapés entre 2015 et 2019

Année	2019	2018	2017	2016	2015
Enseignant du 2 <sup>d</sup> degré	289	279	238	223	169
Enseignants-chercheurs	700	659	574	504	447
Enseignants contractuels	222	213	184	177	158
<b>Total Enseignants</b>	<b>1 211</b>	<b>1 151</b>	<b>996</b>	<b>904</b>	<b>774</b>

1. Selon les bilans sociaux du MESRI et du MEN lors des périodes où l'enseignement supérieur ne disposait pas d'un ministère à part entière.

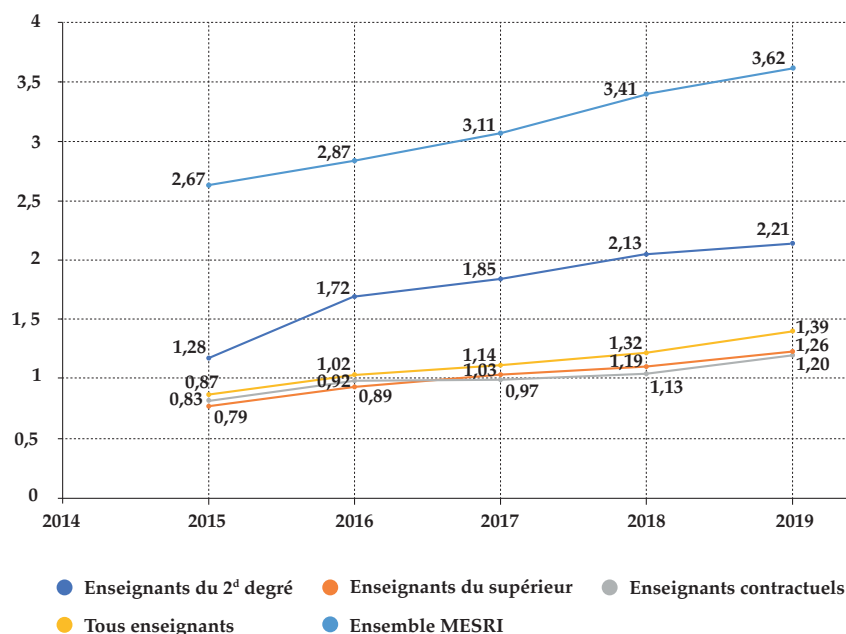
2. Article 9-3 du décret n° 84-431.

Cependant, la quasi-absence de recrutement d'enseignants se déclarant handicapés lors d'un concours y participe. Seulement sept enseignants-chercheurs reconnus handicapés ont été recrutés en 2019 : quatre sur des concours ouverts pour des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et trois sur des concours classiques, sur un total de 2 183 postes ouverts cette année-là. De plus, bien que la mutation prioritaire pour les EC BOE soit prévue dans le décret statutaire des EC<sup>2</sup>, seulement six mutations prioritaires pour les BOE ont été acceptées depuis 2015, faute à la fois d'information sur ce dispositif et d'une mauvaise volonté de certains établissements concernant les mutations prioritaires en général.

## LUTTER CONTRE LES PRÉJUGÉS

Seule une véritable politique volontariste de la part du ministère et des établissements pourra permettre de vaincre cette discrimination. Tout d'abord, en réalisant un vrai travail d'information auprès du personnel, mais aussi en mettant en place une véritable politique de formation pour lutter contre les préjugés et en adaptant les postes de travail aux personnels enseignants reconnus handicapés, tout en prenant en compte réellement le handicap dans les processus de recrutement et de gestion de carrière des enseignants du supérieur. ■

Proportion (en %) de personnels handicapés au sein du MESRI par catégorie de personnels





# Recrutement et promotion des agents en situation de handicap : le bilan 2020 est faible

Le 29 mars 2022 était présenté au CHSCT ministériel MESR le bilan annuel handicap 2020<sup>1</sup>. Parmi les nombreux points évoqués : les droits spécifiques pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi – recrutement, mutation prioritaire, progression de carrière des personnes en situation de handicap.

Par **MARIE-JO BELLOSTA** et **CHRISTINE EISENBEIS**,  
représentantes FSU au CHSCT ministériel MESR

**U**ne nouveauté : le premier bilan de la mise en œuvre du dispositif expérimental introduit par l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique<sup>2</sup>. Ce dispositif, dérogatoire à l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, est applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2026.

L'application de l'article 93 susvisé permet, par voie de détachement, de promouvoir dans un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure des agents en situation de handicap. Les candidats doivent justifier d'une durée de services publics de dix ans ou moins selon celle exigée par la voie du concours interne. La procédure s'effectue en deux étapes : 1) lors des campagnes d'emplois, 6 % au moins de postes sont explicitement ouverts pour ce dispositif ; 2) les emplois offerts au détachement font l'objet d'un avis d'appel à candidatures.

## DIFFICULTÉS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le bilan est faible : zéro poste en 2020 – le décret d'application et de mise en œuvre n° 2020-569 date du 13 mai 2020 ; en 2021, sept établissements ont ouvert neuf postes à la voie de détachement, exclusivement Biatss. L'objectif pour 2022 est de... dix possibilités. Actuellement, il n'y a pas de possibilités de détachements dérogatoires PRAG/MCF, MCF/PU. Le ministère envisage de modifier seulement dans le second semestre 2022 le décret statutaire des enseignants-chercheurs pour y intégrer ce dispositif. Ont été évoquées des fiches de mise en œuvre réservées aux directions des ressources humaines des établissements. Nous avons demandé qu'elles fassent l'objet d'une circulaire pour faire une publicité large de ces mesures et, plus largement, que le ministère incite les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche à utiliser ces dispositifs pour toutes les catégories et toutes les filières.



© Pixabay

Les mutations prioritaires ont elles aussi été ignorées : seul un candidat – malheureux – bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) en 2020.

Le maintien dans l'emploi n'est pas simple. Le CHSCT a demandé que soient analysées les causes des départs, le cas échéant, des agents en situation de handicap (problèmes de transport, d'accessibilité, de conditions de travail dégradées, aménagements de poste insatisfaisants, etc.) pour élaborer des mesures de prévention, afin que ces personnes soient en situation de garder leur emploi.

## DES PROGRESSIONS DE CARRIÈRE LIMITÉES

Enfin, nous avons aussi insisté sur les progressions de carrière (promotions, primes, reconnaissance). Le travail effectué ne peut être évalué qu'en contexte. Ce peut être un point discriminant, qui crée beaucoup de frustration chez les personnels en situation de handicap qui ont un poste de travail adapté et qui travaillent bien, mais ne sont pas assez « compétitifs » dans le jeu quantitatif des promotions comparés aux collègues valides.

A été par ailleurs souligné le manque de moyens (un seul agent au ministère pour la mission à l'intégration des personnels handicapés pour les deux pans, SCO et ESR du ministère). Aucun bilan pour les EPST ni pour les Crous.

Handicap au ministère et dans les établissements universitaires : il y a une forte marge de progression à attendre. ■

**Des personnels qui ne seraient pas assez « compétitifs » dans le jeu des promotions comparés aux collègues valides...**

**Handicap au ministère et dans les établissements universitaires : il y a une forte marge de progression à attendre.**

1. L'avis du CHSCT ministériel est disponible en ligne : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-04/s-ance-du-chtcmesr-du-mardi-29-mars-2022-avis-17684.pdf](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-04/s-ance-du-chtcmesr-du-mardi-29-mars-2022-avis-17684.pdf).  
2. [solidarites-sante.gouv.fr/metiers-et-concours/les-concours/recrutement-reserve-aux-travailleurs-handicapes/article/acces-par-la-voie-du-detachement-a-un-corps-de-categorie-superieure](http://solidarites-sante.gouv.fr/metiers-et-concours/les-concours/recrutement-reserve-aux-travailleurs-handicapes/article/acces-par-la-voie-du-detachement-a-un-corps-de-categorie-superieure).

# Inégalités femmes-hommes : l'immense gâchis économique

S'il faut parler chiffres pour peser dans le débat, un récent rapport publié par la Fondation des femmes et l'association Genre & Statistiques permet désormais de chiffrer le coût des inégalités de genre. Cent dix-huit milliards d'euros, c'est le montant des pertes de richesse engendrées chaque année par ces inégalités, soit plus de deux fois le budget de l'Éducation nationale.

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

On savait le coût humain des inégalités de genre inestimable, on sait désormais que leur coût économique est vertigineux.

Comme pour toutes les inégalités, les conséquences des inégalités entre femmes et hommes se mesurent avant tout en appauvrissement de vies humaines, « volées, brisées, marginalisées, ignorées », soulignent Lucile Peytavin et Ginevra Bersani, autrices du rapport sur le coût des inégalités de genre publié en mars dernier<sup>1</sup> par la Fondation des femmes<sup>2</sup> et l'association Genre & Statistiques<sup>3</sup>.

## S'IL FAUT DONNER DES CHIFFRES

Tout en reconnaissant que, comme pour toutes les inégalités, il est parfois difficile de mettre des chiffres, le rapport se

donne pour ambition un chiffrage des « pertes engendrées chaque année » du fait des inégalités de genre, en un mot leur coût économique. La perte de richesse engendrée chaque

année s'élève selon cette évaluation à 118 milliards d'euros, soit plus de deux fois le budget de l'Éducation nationale. L'ordre de grandeur permet de prendre la mesure de l'immense gâchis financier généré par ces injustices. On savait le coût humain des inégalités de genre inestimable, on sait désormais que leur coût économique est vertigineux.

Une part importante de ce coût avait déjà été publiée l'an dernier par Lucile Peytavin dans un ouvrage dont le titre à lui seul a pour objectif d'interpeller : *Le Coût de la virilité. Ce que la France économiserait si les hommes se comportaient comme des femmes*<sup>4</sup>.

L'autrice estimait alors à 89,3 milliards d'euros le coût annuel des « comportements virils », soulignant que les hommes sont responsables en France de l'écrasante majorité des compor-

tements asociaux : ils sont les auteurs dans 84 % des cas des accidents de la route mortels, 90 % des condamnations par la justice, 86 % des mises en cause pour meurtre, 97 % des violences sexuelles... Ainsi, les coûts directs pour l'État (ceux des services de police, judiciaires, médicaux, etc.) peuvent être genrés. Les coûts indirects pour la société sont également chiffrés, liés aux réponses aux souffrances physiques et psychologiques des victimes, aux pertes de productivité découlant des arrêts de travail ou encore aux destructions de biens. « *La liste semble inépuisable* », soulignait déjà l'autrice. Et cela commence tôt : au collège, les garçons représentent 92 % des élèves sanctionnés pour des actes relevant d'atteinte aux biens et aux personnes. Conséquence d'une certaine éducation, d'une certaine virilité érigée en idéologie culturelle dominante...

## UNE ŒUVRE PARTICULIÈREMENT PÉDAGOGIQUE

Le rapport est passionnant et à lui seul particulièrement pédagogique sur la difficulté à chiffrer les inégalités ou parfois même à les évaluer. Il en va ainsi de ces données sur le coût des violences conjugales (ou violences au sein du couple et leurs incidences – VSCE), qui peut être estimé à 3,6 milliards d'euros (Mds€), comme sur celui des inégalités professionnelles, qui se situe entre une hypothèse basse à 5,53 Mds€ et une hypothèse haute à 22,15 Mds€. Et l'on visitera avec intérêt cette petite usine de production d'une donnée statistique tant elle donne à voir à la fois les avancées et les retards en matière d'instruments de mesure relatifs à une question sociale de première importance.

Au total, si le coût des inégalités de genre est important pour la société, il apparaît surtout plus élevé encore pour les femmes elles-mêmes. Et deux conclusions s'imposent à la lecture du rapport : le manque criant de statistiques dans de nombreux domaines (par exemple au chapitre du coût individuel des inégalités de genre dans le domaine de la santé), et plus globalement la nécessité de faire l'étude économique des coûts du patriarcat pour l'ensemble de la société. ■



1. Fondation des femmes et Genre & Statistiques, « Rapport sur le coût des inégalités en France, mars 2022 » : [fondationdesfemmes.org/actualites/rapport-cout-inegalites](https://fondationdesfemmes.org/actualites/rapport-cout-inegalites).

2. Fondation des femmes : [fondationdesfemmes.org](https://fondationdesfemmes.org).

3. Genre & Statistiques : <https://www.genreestatistiques.fr>.

4. *Le Coût de la virilité. Ce que la France économiserait si les hommes se comportaient comme des femmes*, de Lucile Peytavin, Éd. Anne Carrière, 2021.

# Élections professionnelles 2022 : pour une fonction publique au service de l'intérêt général

Les prochaines élections professionnelles, qui se tiendront en décembre prochain, seront l'occasion de reconstruire une force collective de transformation sociale pour défendre et conforter le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Par **PIERRE-EMMANUEL BERCHE**,  
membre du bureau national,  
et **ANNE ROGER**, secrétaire générale

**L**e 8 décembre prochain auront lieu des élections professionnelles. Elles sont porteuses de sens pour exprimer l'attachement de l'ensemble des personnels à leur métier, à leurs missions et aux valeurs de promotion de l'intérêt général. Nous devons saisir cette occasion pour reconstruire ensemble une force collective de transformation sociale.

Depuis cinq ans, le SNESUP et la FSU luttent contre les projets d'Emmanuel Macron, porteurs de régressions sociales et d'injustices, de mépris des agent-es de la fonction publique et des missions qu'elles et ils exercent.

La loi de transformation de la fonction publique, dont la FSU demande l'abrogation, a largement remis en cause le paritarisme dans la fonction publique et, « en même temps », consacré une place toujours plus grande à l'emploi contractuel en concurrence avec les emplois de fonctionnaire. Le statut préserve l'indépendance des fonctionnaires, il garantit l'égalité d'accès au service public, contre les passe-droits et la corruption.

Le SNESUP et la FSU restent totalement engagés pour défendre et conforter le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, au service d'une formation de qualité pour toutes et tous les étudiant-es alors que les inégalités auxquelles ils et elles sont confrontés-es ne cessent de croître. Le développement de la démocratisation de l'enseignement supérieur et la résorption de la précarité passent par un plan d'urgence pour nos établissements et leurs personnels : ouverture de places dans les formations supérieures publiques, créations d'emplois dans un cadre pluriannuel, revalorisation des salaires, dégel du point d'indice ou encore plan de titularisation des contractuel-les recrutés-es sur des missions pérennes. ■

## Modification des instances\*

La loi de transformation de la fonction publique a modifié les instances et leurs prérogatives. Les comités techniques sont remplacés, au niveau national et de chaque établissement, par des comités sociaux d'administration (CSA), le CHSCT est supprimé et remplacé par une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT) issue du CSA, et le comité technique universitaire est remplacé par une formation spécialisée pour les enseignant-es-chercheur-ses.

Les comités sociaux seront amenés à délibérer sur les questions du fonctionnement et de l'organisation des services, de l'égalité professionnelle, de la protection de la santé, de l'hygiène et de la sécurité des agent-es, sur les orientations stratégiques, sur les politiques de ressources humaines, sur les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des agent-es.

Pour les enseignant-es de statut 2<sup>d</sup> degré affectés dans le supérieur, les attributions des commissions administratives paritaires (CAP) ont été largement amoindries et sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agent-es (refus de titularisation, de licenciement, de formation, de temps partiel ou de télétravail, discipline, etc.). La FSU continue de dénoncer ce recul du paritarisme.

Les agent-es non titulaires sont également directement concerné-es, à travers des instances spécifiques, les commissions consultatives paritaires, qui sont décisionnelles sur les mesures disciplinaires et qui peuvent faire des propositions sur les conventions de gestion des personnels sous contrat.

\* Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État : [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042545890](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042545890).

*Le développement de la démocratisation de l'enseignement supérieur et la résorption de la précarité passent par un plan d'urgence pour nos établissements et leurs personnels.*

## DU VOTE À L'URNE AU VOTE ÉLECTRONIQUE

Cette année, et pour la première fois dans l'enseignement supérieur et la recherche, le scrutin se tiendra sous forme électronique au niveau national, malgré l'opposition affirmée de la FSU et de la plupart des organisations syndicales en raison des doutes sur la sincérité du vote qu'il implique. Au niveau local, la modalité générale est le scrutin électronique mais certains établissements (Aix-Marseille, Bordeaux-III, Toulouse-III, Montpellier, Paris-XIII, Nanterre, Paris-Saclay...) ont demandé une dérogation et organiseront un scrutin à l'urne pour les instances locales uniquement (arrêté du 9 mars 2022, paru au JO du 10 mars 2022, texte n° 24).





# Ripec, repyramidage : la LPR renforce les inégalités de traitement

Dans un calendrier extrêmement resserré, le ministère a demandé aux différents établissements de mettre en œuvre deux nouveautés prévues par la loi de programmation de la recherche (LPR) et son protocole d'application : la promotion interne des enseignants chercheurs (EC), aussi appelée repyramidage, et le nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs, le Ripec. Comme nous l'avons dénoncé lors de l'adoption de ce protocole, ces deux nouveautés mettent à mal le statut national des EC, notamment en laissant au seul chef d'établissement la décision finale.

Par **PHILIPPE AUBRY** et **RAYMOND GRÜBER**,  
coresponsables du secteur Situation des personnels

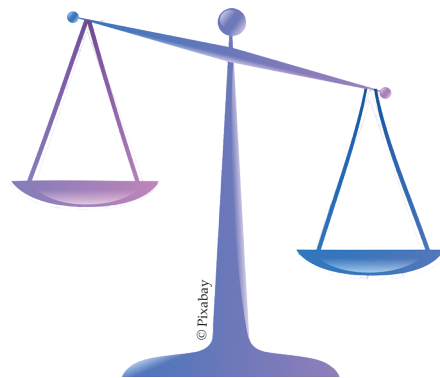
Le secteur Situation des personnels (SDP) du SNESUP a demandé aux sections locales de lui faire remonter des informations sur les conditions locales de mise en place des nouveautés prévues par la LPR, notamment afin de pointer les différentes inégalités de traitement qui se font jour dans les établissements. Pour ce premier bilan, deux points ont focalisé notre attention : le choix des sections CNU pour le repyramidage et les différences entre les lignes directrices de gestion (LDG) nationales et les lignes directrices de gestion locales<sup>1</sup>.

### REPYRAMIDAGE

En ce qui concerne le repyramidage, le ministère ne nous a toujours pas communiqué le nombre total de promotions par section CNU. Rappelons que l'objectif affiché de ce dispositif est un rééquilibrage entre les sections CNU du taux de professeurs d'université (PU) parmi les EC. Il est prévu de porter le taux moyen de 31,5 % à 35,7 %, mais certaines sections ont un taux très faible, parfois même inférieur à 25 %<sup>2</sup>. Les premiers retours au secteur SDP indiquent que certaines sections en retard, notamment les sections 01, 05, 06, 11 et 27, bénéficient d'ouvertures de promotion interne au niveau local. Cependant, force est de constater des dérives locales, avec certaines disciplines dont le ratio national est supérieur à 35 % qui se voient offrir des possibilités de promotions, avec même parfois un seul candidat éligible. Au contraire, d'autres sections très en retard sont globalement moins bien servies, comme les sections 12 à 15 ou les sections pluridisciplinaires. Faute de chiffres nationaux, il ne nous est pas possible d'avoir un panorama complet des ouvertures. Une fois tous les dossiers transmis pour la phase d'évaluation par le CNU, nous aurons certainement une vision plus précise des disciplines en déficit.

**Le SNESUP défend un repyramidage organisé nationalement et une vraie revalorisation indiciaire des grilles des enseignants-chercheurs.**

1. [www.snesup.fr/article/les-enjeux-des-lignes-directrices-de-gestion-pour-les-enseignants-du-superieur](http://www.snesup.fr/article/les-enjeux-des-lignes-directrices-de-gestion-pour-les-enseignants-du-superieur).  
2. [www.snesup.fr/article/repyramidage-mcf-pu-fait-du-prince-et-foire-dempoigne-communique-de-presse-du-snesup-fsu-du-8-decembre-2021](http://www.snesup.fr/article/repyramidage-mcf-pu-fait-du-prince-et-foire-dempoigne-communique-de-presse-du-snesup-fsu-du-8-decembre-2021).  
3. [www.snesup.fr/article/le-repyramidage-des-enseignants-chercheurs-du-mesri-un-dispositif-plus-simple-plus-efficace-et-moins-inegalitaire-existe-communique-de-presse-du-snesup-fsu-du-25-mars-2022](http://www.snesup.fr/article/le-repyramidage-des-enseignants-chercheurs-du-mesri-un-dispositif-plus-simple-plus-efficace-et-moins-inegalitaire-existe-communique-de-presse-du-snesup-fsu-du-25-mars-2022).



Pour le ministère, pas besoin que les montants de primes distribués respectent la répartition femmes-hommes.

### RIPEC

Du côté du Ripec, la mise en place au pas de course de la partie individuelle C3 a occupé les débats au niveau des établissements. Faute d'adoption par les établissements de LDG locales sur le régime indemnitaire, ce sont les LDG nationales qui s'appliquent. Certains établissements ont tout de même adopté dans la précipitation leurs propres LDG et en ont profité pour modifier la répartition des attributions de la composante individuelle, en revoyant à la hausse la proportion qui sera attribuée au titre de la recherche au détriment des contingents pour l'enseignement ou les responsabilités administratives. Les LDG nous ayant été transmises éludent systématiquement la question d'une prise en compte des activités syndicales qui permette d'éviter toute pénalisation aux intéressés. Concernant des revendications que nous avons portées au niveau national sans obtenir satisfaction, certaines LDG locales ont adopté le non-cumul des composantes fonctionnelle C2 et individuelle C3 pour une même fonction, mais il n'en va pas de même pour se fixer un objectif d'attribution des primes qui respecte la répartition femmes-hommes en montant et pas simplement en nombre de primes attribuées.

Au contraire de ces procédures inégalitaires, compliquées et chronophages, le SNESUP défend un repyramidage organisé nationale<sup>3</sup> et une vraie revalorisation indiciaire des grilles des enseignants-chercheurs. ■



# Refus d'affectation, de détachement, de disponibilité dans le 2<sup>d</sup> degré

Il arrive qu'un enseignant de statut 2<sup>d</sup> degré recruté par un établissement d'enseignement supérieur se voie refuser l'affectation en raison du blocage du recteur ; il peut en être de même pour les demandes de détachement et de disponibilité qui concernent essentiellement des collègues qui veulent préparer un doctorat\*.

Par **FRANCK LAORDEN**,  
coresponsable du secteur Second Degré

Chaque année, deux campagnes d'affectation des enseignants du 2<sup>d</sup> degré dans le supérieur sont programmées. Compte tenu de la date tardive de la seconde campagne, la note de service 2022 précise que les affectations ne pourront être prononcées que sur avis favorable soit du recteur de l'académie dans laquelle le candidat est attendu dans le 2<sup>d</sup> degré à la rentrée scolaire 2022, soit du responsable de l'établissement d'enseignement supérieur dans le cas d'un personnel déjà affecté dans le supérieur.

Ces avis sont rendus dans l'application Galaxie et visibles par les établissements après la clôture de la phase de saisie des avis des recteurs et des responsables d'établissement d'enseignement supérieur. Ils sont communiqués aux candidats au moment de la publication des résultats.

## DÉTACHEMENT OU DISPONIBILITÉ

Après la phase de saisie des classements par les établissements, les candidats classés ont à exprimer obligatoirement leurs vœux d'affectation (acceptation ou refus), dans le portail Galaxie dans un délai de huit jours.

Afin de préparer un doctorat, obtenir un poste d'ATER ou poursuivre une activité de recherche, il est possible de demander un détachement ou une mise en disponibilité. N'étant pas considérés comme « de droit », ces disponibilités et détachements sont accordés de manière discrétionnaire par les recteurs, ce qui contrevient au principe d'égalité de traitement des fonctionnaires sur l'ensemble du territoire.

## RECOURS CONTRE UN REFUS

Certaines académies ont tendance à retenir les enseignants pour les affecter sur des postes dans le 2<sup>d</sup> degré en raison notamment de la pénurie de recrutements actuelle. En cas de refus d'affectation, vous pouvez effectuer un recours gracieux et éventuellement un recours contentieux si les démarches précédentes n'ont pas abouti.

Pour faire un recours gracieux, il faut écrire un courrier, adressé au recteur d'académie, qui peut être envoyé par mail, pour faire vite, directement au service de gestion du personnel enseignant du

rectorat (et pas de l'établissement, ou du lycée ou collège), mais qui doit également être envoyé en lettre recommandée avec accusé de réception (pour garder des traces des démarches, au cas où un recours contentieux s'avère nécessaire). Dans ce courrier, il faut demander explicitement au recteur de bien vouloir revenir sur cette décision individuelle défavorable, en expliquant un peu les problèmes que cela pose, aussi bien pour vous que pour l'établissement d'accueil visé. Il faut rester le plus factuel possible, et éviter les formulations pouvant apparaître exagérées, en particulier celles exprimant un ressenti, même si votre sentiment d'injustice est fort. Pointer sobrement les répercussions sur votre état de santé de cette décision défavorable est également possible, surtout si la nouvelle vous a affecté-e au point de devoir vous arrêter de travailler quelque temps sur prescription médicale. Il faut que le rectorat mesure que sa décision ne garantira pas forcément que vous pourrez être devant des élèves dans le secondaire à la rentrée.

Il est utile de demander une relecture avant envoi à un-e militant-e local-e ou au secteur 2<sup>d</sup> degré du SNESUP-FSU ([second.degre@snesup.fr](mailto:second.degre@snesup.fr)).

## MOBILISER LA DIRECTION DE L'UNIVERSITÉ

Il faut dans le même temps obtenir que le président ou directeur de l'établissement d'enseignement supérieur concerné intervienne fortement auprès du recteur pour faire valoir les problèmes que ce refus pose pour l'établissement, qui se retrouve sans enseignant-e à la rentrée sur un poste dont il avait bien besoin. Le mieux pour cela est probablement de passer par la-le responsable de la composante ou du département d'accueil, qui aura sûrement facilement l'oreille de la direction de l'établissement. Cela ne garantit pas que le rectorat acceptera, mais la mobilisation de la direction de l'université joue quand même beaucoup en général.

Si le recours gracieux échoue, il reste la possibilité d'envisager un recours contentieux auprès du tribunal administratif, mais cela nécessite d'avoir des arguments vraiment très solides pour avoir une chance d'aboutir. Il est alors préférable de contacter le secteur 2<sup>d</sup> degré du SNESUP-FSU avant de lancer une procédure. ■

*Le détachement et la disponibilité ne sont pas de droit : si le rectorat estime avoir besoin de vous, il peut invoquer la nécessité de service pour refuser votre demande.*

\* Cette fiche complète la fiche pratique n° 31, *Le Snesup* n° 705, p. 21 : [snesup.fr/article/mensuel-ndeg-705-mai-2022](http://snesup.fr/article/mensuel-ndeg-705-mai-2022).



# Les différents congés de maladie et les démarches associées

Comme toutes et tous les agent-es de la fonction publique, les enseignant-chercheur-ses et les enseignant-es rencontrant des problèmes de santé peuvent se voir octroyer des congés de maladie. Il s'agit ici de faire le point sur les différents types de congés et leur articulation, hors congés liés à un accident de service ou de trajet (Citis). 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>.

Par **CLAIRE BORNAIS**,  
membre de la commission administrative

**L**a (difficile et injuste) traduction d'un congé de maladie de courte durée en termes d'obligations de service d'enseignement a déjà été traitée dans une fiche pratique spécifique, à laquelle nous vous invitons à vous référer en cas de besoin<sup>2</sup>. Le cas du Citis a également fait l'objet d'une autre fiche dédiée<sup>3</sup>.

Quel que soit le type de congé, exercer une activité rémunérée en parallèle est interdit.

## LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

La durée de ce congé est d'au maximum un an.

Le CMO est rémunéré par l'employeur public à partir du deuxième jour d'arrêt, sauf pour les contractuels de moins de quatre mois d'ancienneté. Le premier jour d'arrêt est un « jour de carence », sauf s'il s'agit d'un renouvellement de l'arrêt précédent.

La durée de rémunération du CMO est calculée de manière différente selon qu'on est fonctionnaire ou contractuel.

Pour les fonctionnaires titulaires ou stagiaires, elle est de quatre-vingt-neuf jours (week-end et jours fériés compris) à taux plein à partir du deuxième jour d'arrêt, à demi-traitement pour les deux cent soixante-dix jours suivants. Le nombre de jours auxquels vous avez droit au moment de l'arrêt est calculé sur une période de référence de douze mois avant la date de l'arrêt considéré.

Un complément de salaire est éventuellement versé par votre mutuelle, avec des durées et montants variables, selon le contrat souscrit.

Pour les contractuel-les, la durée d'indemnisation par l'employeur dépend de l'ancienneté de service, et varie de vingt-neuf à quatre-vingt-neuf jours pour le taux plein, et de trente à quatre-vingt-dix jours pour le taux à 50 %, et elle est calculée sur une période de trois cents jours

pour des arrêts discontinus et d'un an en cas d'arrêts en continu.

Les primes sont versées au même taux que le salaire principal.

## LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

Si la maladie présente un caractère invalidant, nécessitant un traitement et des soins prolongés, un fonctionnaire peut bénéficier d'un CLM, par périodes de trois à six mois, après avis du conseil médical.

La durée du CLM est d'au maximum trois ans, dont un an à plein traitement, et deux ans à demi-traitement.

Les maladies ouvrant droit à un CLM sont fixées par arrêté indicatif, mais cette liste n'est pas limitative : un CLM peut être accordé pour d'autres maladies après avis du conseil médical.

Pour un agent contractuel, le « congé de grave maladie » comporte des droits analogues (sauf pour la reprise des fonctions).

## LE CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)

Lorsque les problèmes de santé sont liés à l'une des cinq maladies référencées par la réglementation, il est possible, après un an de CLM, de bénéficier d'un congé de longue durée. Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de trois à six mois, pour une durée maximale totale fixée à cinq ans sur l'ensemble de la carrière pour une même pathologie ■

*La durée de rémunération du congé de maladie ordinaire est calculée de manière différente selon qu'on est fonctionnaire ou contractuel.*

1. Pour plus de précisions et conseils pratiques, reportez-vous à la version en ligne de cette fiche :

[snesup.fr/article/fiche-pratique-les-differents-conges-de-maladie-et-les-demarches-associees](https://snesup.fr/article/fiche-pratique-les-differents-conges-de-maladie-et-les-demarches-associees).

2. Cf. Fiche pratique n° 17, *Le Snesup*, n° 692, février 2021, p. 19 : <https://snesup.fr/article/mensuel-ndeg-692-fevrier-2021>.

3. Cf. Fiche pratique n° 26, *Le Snesup*, n° 698, octobre 2021, p. 20 : <https://snesup.fr/article/mensuel-ndeg-698-octobre-2021>.





# Réponse syndicale à l'appel à contribution de la Commission européenne

Nous reproduisons ici un extrait de la réponse de la fédération Etuce-CSEE<sup>1</sup> à l'appel de la Commission européenne lancé en avril dernier à contribuer à un nouvel agenda européen de l'innovation dont les réponses seront utilisées pour élaborer sa prochaine politique.

Par le **SECTEUR RECHERCHE**

**P**armi les approfondissements de l'« espace européen de la recherche » (EER) lancé en 2000 par la Commission européenne et dans le cadre de sa feuille de route<sup>2</sup>, un appel à contributions pour un nouvel agenda européen de l'innovation a été lancé le 12 avril avec l'objectif « d'initier une nouvelle politique d'innovation *en relation avec le financement de l'innovation et la mesure de la performance de l'innovation, qui peut avoir un impact sur les universités et les universitaires européens* »<sup>3</sup>.

La traduction de la réponse du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) ci-dessous est basée sur sa position sur un nouvel espace européen de la recherche pour la recherche et l'innovation et sur des conditions de travail équitables pour les chercheurs, qui sont essentielles pour l'EER.

« Les syndicats de chercheurs [du CSEE] estiment que le renforcement de la recherche et de l'innovation en Europe passe par un investissement public durable dans la recherche publique, par le respect de la liberté académique et de la liberté de recherche, par l'égalité des sexes, des conditions de travail équitables, un salaire décent et un statut contractuel permanent pour les chercheurs et les chercheurs débutants, ainsi que par un dialogue social efficace avec les syndicats.

Un agenda véritablement inclusif et équitable doit être développé en coopération avec les chercheurs. Par conséquent, la Commission européenne doit encourager les États membres de l'UE à garantir la participation des syndicats de chercheurs à la gouvernance nationale sur les stratégies de recherche et d'innovation, notamment en ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre de cet agenda. [...]

Le travail de la Commission sur l'agenda doit respecter les cadres et accords nationaux et institutionnels préexistants [...] et sauvegarder l'autonomie institutionnelle et les libertés académiques conformément à la recommandation des Nations unies concernant le statut du personnel enseignant de l'enseignement supérieur de 1997, l'art. 13 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE et la recommandation 1762 (2006) du Conseil de l'Europe sur les libertés académiques et l'autonomie des universités.

[...] Pour que les stratégies nationales de recherche et d'innovation soient couronnées de succès, il faut que les chercheurs aient un emploi stable et de bonnes conditions de travail [...].

Le sous-investissement du secteur public, l'orientation [des financements] vers les entreprises, les pressions croissantes de réformes visant à mieux aligner les résultats et la gouvernance des universités sur les besoins des



entreprises, ainsi que les incitations financières orientant la recherche et le financement vers les professionnels du monde des affaires compromettent la liberté des chercheurs de mener des recherches sans interférence. Les codes et chartes actuels ne sont pas pleinement respectés par ces politiques. Un budget public durable impacte la capacité des universités, en tant qu'organes collégiaux, à encourager une recherche fondamentale indépendante, notamment dans des domaines tels que la santé, l'environnement et les sciences sociales, avec des effets positifs à court et à long termes pour la société et l'économie. Il est donc essentiel que l'agenda garantisse des investissements publics durables pour la recherche publique, pour les libertés académiques, pour la liberté de connaissance et de recherche, la liberté d'expression et l'autonomie institutionnelle. » ■

1. Le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) est une fédération de 127 syndicats de l'enseignement de 51 pays représentant près de 11 millions de membres issus de tous les pays d'Europe. Créé en 1977, il promeut et met en œuvre les buts de l'Internationale de l'éducation (IE) dans la région européenne. Le texte complet de la contribution de la CSEE : [eiie.io/3vcA9uv](http://eiie.io/3vcA9uv).
2. [vu.fi/TPGW](http://vu.fi/TPGW).
3. [eiie.io/3rLzON9](http://eiie.io/3rLzON9).

# Bachelor universitaire de technologie : un carcan pédagogique dénoncé par les collègues

Le SNESUP a conduit une enquête sur la mise en place de la LP-BUT. Si les collègues des IUT sont partagés quant au recours à l'approche par compétence dans le supérieur, ils rejettent majoritairement le modèle imposé pour les IUT. Celui-ci leur apparaît inutilement complexe et peu adapté à la diversité des situations dans leurs départements.

Par le secteur **FORMATION**

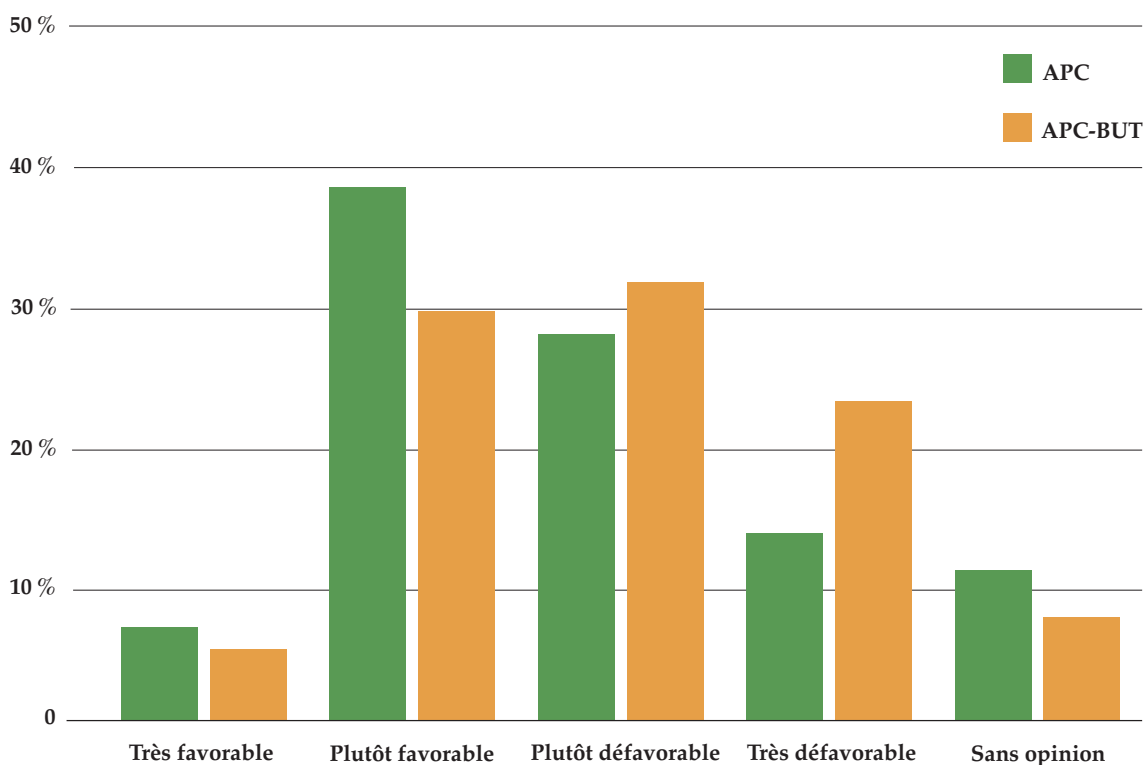
**D**epuis que le projet de transformation du DUT en une licence professionnelle dénommée bachelor universitaire de technologie (LP-BUT) a vu le jour<sup>1</sup>, le SNESUP-FSU a régulièrement pointé les dérives d'une réforme idéologique et technocratique. Une première enquête menée à l'automne 2021 faisait le constat amer que les collègues la vivent plutôt mal. Notre syndicat a souhaité procéder à une enquête plus systématique sous la forme d'un questionnaire abordant les conditions de mise en place de la LP-BUT, ses objets particuliers (situation d'apprentissage et d'évaluation, ressources, portfolio), ainsi que les conséquences sur les conditions de travail des collègues dans les IUT. Celle-ci a été diffusée à l'issue du premier semestre, du 18 février

au 19 mars 2022, auprès des collègues permanents. Au total, 981 réponses ont été recueillies, dont 710 complètes. Nous en donnons ici les premières observations<sup>2</sup>.

Commençons par donner quelques caractéristiques de l'échantillon. Les vingt-quatre spécialités de LP-BUT sont représentées dans l'enquête, avec cependant une surreprésentation de certaines d'entre elles (GCCD, GEII, GMP, info-com, informatique) et une sous-représentation d'autres (HSE, MMI, MT2E, TC). Les proportions sont correctes du point de vue du sexe (61 % d'hommes et 39 % de femmes) et de l'âge (âge moyen : 49,4 ans). L'ancienneté moyenne des répondants est de 17,5 ans dans les IUT et on note une répartition de 48 % d'enseignants-chercheurs, 48 % d'enseignants de statut second degré et 4 % ayant d'autres statuts (ATER, PAST-MAST, contractuels, etc.).

*Les collègues d'IUT, indépendamment de leur adhésion à la réforme, sont majoritairement mal à l'aise face à ce diplôme.*

## Avis global sur l'APC en général dans le supérieur et sur l'APC-BUT



1. L'arrêté du 15 avril 2022 entérine la fin du DUT pour la rentrée 2022 : [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045638999](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045638999).  
2. Un rapport complet sera prochainement disponible sur le site du SNESUP-FSU.

## DIFFICULTÉS D'APPROPRIATION DE L'APC-BUT

Concernant le recours à l'approche par compétence (APC) dans le supérieur, on observe une opinion assez équilibrée entre collègues favorables et défavorables. Elle semble même légèrement favorable (46 % favorables, contre 42 % défavorables). En revanche, l'APC spécifique à la LP-BUT (APC-BUT) est beaucoup moins acceptée puisque 56 % des collègues y sont défavorables, contre seulement 36 % d'avis favorables. Il y a là un effet qu'il faut essayer de comprendre (cf. graphique page précédente).

Une première explication réside certainement dans les difficultés déclarées par les collègues sur les objets même de l'APC-BUT, dont il faut rappeler qu'elle a été impulsée et pilotée par le bureau de l'Adiut, largement soutenue par le ministère, la commission consultative nationale (CCN) n'étant là que pour donner un avis consultatif. Si les collègues s'estiment bien ou plutôt informés sur la LP-BUT pour deux tiers d'entre eux, seul un sur cinq estime bien maîtriser les concepts de l'APC-BUT tandis qu'un tiers d'entre eux disent ne pas les maîtriser. Qu'il s'agisse des conditions de passage en deuxième année de LP-BUT ou des modalités de contrôle des connaissances et compétences (M3C), un quart des répondants seulement disent en avoir la pleine maîtrise. En réalité, ces questions sont problématiques pour 40 % d'entre eux environ. On reste dans ces mêmes proportions concernant les conditions de validation des matières. Au-delà des questions d'adhésion à la réforme, ces résultats montrent les difficultés d'appropriation de l'APC-BUT. Ainsi, un tiers des collègues seulement déclarent être à l'aise avec la LP-BUT (8 % tout à fait à l'aise et 27 % plutôt à l'aise), presque moitié moins que celles et ceux qui déclarent ne pas l'être (39 % plutôt pas, 22 % pas du tout, cf. infographie, à droite).

## UNE MISE EN PLACE LOIN D'ÊTRE UNIFORME

Bien que les programmes nationaux (PN) aient été définis à 100 % cette année, on observe que les spécialités ont souvent pris des libertés avec ces documents. Si 46 % des collègues affirment que leur PN est complètement respecté, le quart d'entre eux donnent une estimation d'application inférieure à 90 % et environ un sur cinq ne sait tout simplement pas à quelle hauteur il est appliqué. Quant au portfolio, objet que les promoteurs de l'APC-BUT décrivent comme étant au centre de la réforme, seuls 63 % des répondants disent

qu'il est mis en place dans leur département, alors que 22 % disent que ce n'est pas le cas et que 16 % ne le savent pas. Ces éléments montrent que la mise en place de la LP-BUT est loin d'être uniforme, ce qui peut certainement s'expliquer par les différentes contraintes et stratégies des IUT. Cela constitue une menace concrète sur le caractère national, déjà fragilisé, de la formation et du diplôme.

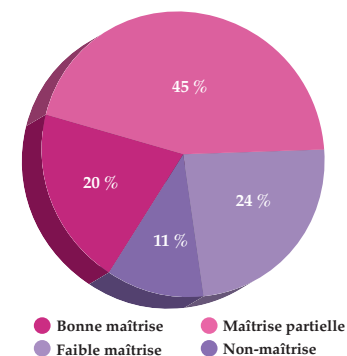
Autre point crucial abordé dans le questionnaire : les effets de la réforme sur les heures d'enseignement. Deux collègues sur cinq environ sont touchés : 16 % en hausse significative, 26 % en baisse significative. Ces hausses et ces baisses ne semblent pas en lien avec la discipline enseignée sauf dans deux cas : celui des langues étrangères pour un volume en baisse et celui de l'expression-communication pour un volume en hausse. Des collègues de LV disent devoir désormais faire des heures dans d'autres formations. C'est là une autre menace concrète, portant cette fois sur les services d'enseignement et sur la cohésion des équipes pédagogiques.

## UN CONSTAT SANS APPEL

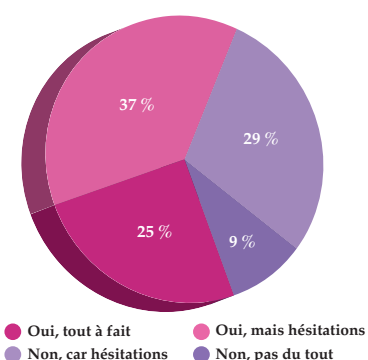
On pourrait estimer que cette nouvelle formation est en rodage et qu'elle implique des ajustements progressifs qui pourraient créer une adhésion croissante. Or, les points abordés font apparaître un certain nombre de difficultés liées à la mise en place de la LP-BUT et soulignent que les collègues d'IUT, indépendamment de leur adhésion à la réforme, sont majoritairement mal à l'aise face à ce diplôme. Plus inquiétant, l'enquête fait apparaître que 15 % d'entre eux ont d'ores et déjà fait des démarches pour quitter l'IUT et que 41 % en forment le projet. Ce sont également deux collègues sur cinq qui ne conseilleraient pas à un jeune collègue de postuler en IUT. Ces déclarations alarmantes ne sont pas uniquement le fait des collègues défavorables à l'APC dans le supérieur car on les retrouve, même si c'est plus modéré, chez celles et ceux qui sont favorables à l'APC dans le supérieur.

Pour le SNESUP-FSU, le constat est sans appel : la mise en place de la LP-BUT et de cette APC particulière pose de réelles difficultés aux collègues. La situation est beaucoup plus critique qu'on peut le penser et il serait illusoire de croire que cela relèverait d'une sorte de résistance au changement. En réalité, la réforme a créé de l'incompréhension et souvent de la souffrance. Le SNESUP-FSU portera ce message tant auprès de la CCN que du ministère ■

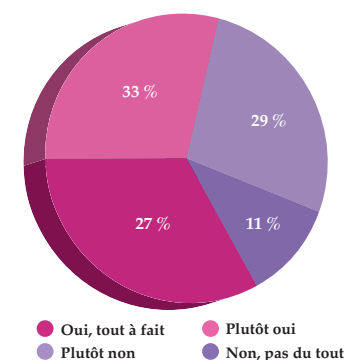
Maîtrise des concepts de l'APC-BUT



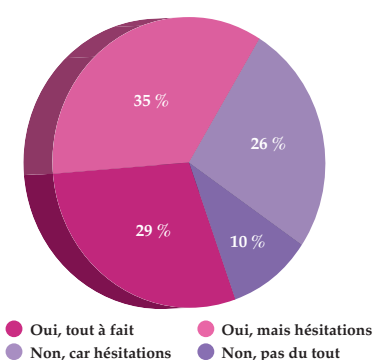
Maîtrise des M3C du BUT



Maîtrise des conditions de passage en BUT2



Maîtrise des conditions de validation de la matière





# Au Portugal comme ailleurs, les métiers de la connaissance en quête de reconnaissance

Par **GAËL MAHÉ**, membre du secteur International

« **L'**éducation ne peut pas attendre ! Combattre les inégalités. Valoriser la profession ! » Tel était le thème du congrès de la Fenprof, du 12 au 14 mai. Un mot d'ordre partagé par la vingtaine de syndicats étrangers présents, tant les situations décrites se ressemblent, aussi bien pour l'enseignement scolaire que pour l'enseignement supérieur et la recherche (ESR).

Partout, les moyens manquent (postes, équipements et infrastructures). Au Portugal, si les crédits de l'ESR ont augmenté de 54 % en 2021, ce n'est que grâce à des subventions européennes éphémères. Dans ce contexte de pénurie, l'accroissement des missions favorise la surcharge de travail : au Royaume-Uni, 25 % des enseignants travaillent plus de soixante heures par semaine.

## HARMONISATION DES STATUTS

Partout sévissent le *new public management* et son cortège d'évaluations bureaucratiques, de financements fondés sur les « performances » et de gouvernance autoritaire. Au Portugal, l'évaluation des enseignants-chercheurs (EC) peut reposer sur des formules « objectives » fondées sur la bibliométrie et la capacité à récolter de l'argent.

La précarité, notamment dans le supérieur, et les inégalités de statuts sont des fléaux sans frontières, que les luttes syndicales réduisent parfois (aux Pays-Bas, alignement des



Dans un institut polytechnique portugais, un petit accroc à l'indépendance de l'ESR...

statuts des enseignants du primaire sur le secondaire). Dans l'ESR portugais, un des chantiers syndicaux est l'harmonisation des statuts (carrière, service et salaire) entre les EC des universités et ceux des instituts polytechniques.

Ce contexte réduit en pratique la liberté pédagogique et l'indépendance de la recherche, quand celles-ci ne font pas l'objet d'attaques politiques directes des milieux conservateurs (études de genre au Royaume-Uni) et nationalistes (Hongrie).

Dans ces conditions, alors que les futurs départs à la retraite et l'augmentation des besoins nécessiteraient de recruter plus, le métier d'enseignant perd de son attractivité : au Portugal, 1,5 % des lycéens de 15 ans veulent devenir enseignants, contre 5 % dans l'ensemble des pays de l'OCDE. ■

## 23<sup>e</sup> Congrès de la FMTS à Marrakech

Par **FLORENCE MOUCHET** et **NAJAT TAHANI**, membres du secteur International

Le 23<sup>e</sup> congrès de la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS) s'est tenu à Marrakech du 9 au 12 mai 2022. Un symposium et les différentes conférences et sessions de l'assemblée générale ont permis de débattre des enjeux de la recherche scientifique à l'échelle mondiale. Le congrès était accueilli par le SNESUP Maroc et a été introduit par le président de l'université Cadi-Ayyad de Marrakech, Lhassan Hbid, et par la directrice générale adjointe de l'Unesco, Shamila Nair-Bedouelle.

La présentation du président de la FMTS, Jean-Paul Lainé, a permis de rappeler l'historique de la fédération et les enjeux actuels de ses travaux (maintien de la paix dans le monde, désarmement, climat, énergie, développement de la communauté des chercheurs...). Le défi environnemental, notamment, demande des mesures d'urgence, dans le respect de l'accord de Paris de 2015.

Le thème général du symposium, « La science, par qui, pour qui, pour quoi ? », a permis la tenue de deux tables rondes. L'une portait sur la science ouverte et l'éthique de l'intelligence artificielle. Sur ce point, l'Unesco a adopté une recommandation en novembre 2021, qui porte sur une définition large de la science ouverte, sur des valeurs, principes et moyens d'action

communs (consacrer au moins 1 % du PIB de chaque pays à la R&D). La seconde table ronde était axée sur les défis actuels de la science en Afrique, la régionalisation et la structuration de la recherche par et pour l'Afrique, la coopération entre les pays et la limitation de l'exode des cerveaux.

## PROPOSITIONS CONCRÈTES

Un travail en atelier a permis de compléter les analyses et les échanges sur les sujets évoqués, mais aussi sur les conditions de la recherche, sur la paix juste, le désarmement et la coopération internationale. Des propositions concrètes sur ces thèmes ont été présentées dans la feuille de route pour les quatre prochaines années, ainsi que des propositions organisationnelles (communication interne et externe, logistique...) et l'élargissement de la FMTS à d'autres organisations.

Enfin, le renouvellement des membres du conseil exécutif et du secrétariat international était à l'ordre du jour. Il faut souligner l'augmentation du nombre d'élus dans ces deux instances, leur féminisation et l'intégration de jeunes chercheur·ses. L'exécutif a également été élargi, avec l'élection de plusieurs binômes : Elies Molins et Jean-Paul Lainé (SNESUP France) à la présidence et coprésidence ; Pascal Janots et Habiba Berkoun aux fonctions de trésorier et trésorière adjointe. Le secrétariat général revient à Marc Delepouve. ■

# Nouvelle ordonnance israélienne contre les universités palestiniennes

Une ordonnance militaire très restrictive pour les universités palestiniennes a été mise en place dans le courant du printemps. Celle-ci s'intègre parfaitement à la politique globale menée par Israël contre le peuple palestinien, et représente une nouvelle attaque à l'égard des institutions académiques.

Par **SAÏD KHALIL**, professeur à la faculté de droit et de l'administration publique, université de Birzeit, Palestine

Le 10 mars 2022, les forces d'occupation israéliennes ont mis en place une nouvelle ordonnance militaire très restrictive pour les universités palestiniennes. Si elle limite fortement l'accès des professeurs et des étudiants étrangers aux universités palestiniennes, cette ordonnance concerne également les Palestiniens résidant à l'étranger et ne disposant pas de la nationalité palestinienne, désireux d'étudier ou d'enseigner au sein d'une université palestinienne. Elle restreint ainsi le nombre de permis qui seront attribués aux étrangers chaque année (cent permis aux professeurs et cent cinquante aux étudiants par an).

## LIMITES IMPORTANTES À LA LIBERTÉ DE RECRUTEMENT

Entrée officiellement en vigueur en mai, cette ordonnance représente une grave violation des libertés académiques des universités palestiniennes, en réduisant drastiquement le recrutement des enseignants et des chercheurs de leur choix. En outre, elle obligera des centaines de professeurs et d'étudiants étrangers à quitter les territoires palestiniens de manière provisoire ou définitive, et diminuera la capacité des universités palestiniennes à recruter des professeurs étrangers, ou à collaborer à des projets de recherche à l'international.

Les professeurs et les étudiants étrangers souhaitant rejoindre une université palestinienne en Cisjordanie devront en faire la demande auprès de l'ambassade ou du consulat israélien de leur pays, afin d'obtenir un visa. Ce dernier sera valable un an, renouvelable en suivant les mêmes procédures, sachant que, selon la même ordonnance, les autorités de l'occupation permettent à un professeur étranger d'enseigner dans une université palestinienne durant cinq années au

maximum non consécutives, c'est-à-dire qu'un professeur étranger ayant résidé dans les territoires palestiniens pendant vingt-sept mois devra quitter le pays pour au moins neuf mois avant de présenter une nouvelle demande de visa.

## ISOLER L'ESR PALESTINIEN

Cette nouvelle violation s'intègre parfaitement à la politique raciste de l'occupation israélienne à l'égard du peuple palestinien, et à ses attaques en tout genre contre les institutions académiques.

Cette ordonnance n'est qu'un épisode dans la série des pratiques barbares de l'occupation israélienne qui visent à isoler le dispositif de l'enseignement supérieur palestinien du reste du monde, et à le rendre purement local, pour affaiblir au maximum le rôle des universités palestiniennes, voire l'éradiquer.

Il est très important de publier cette ordonnance dans les universités et les organisations des droits de l'homme partout dans le monde, pour la refuser, et mettre en évidence la souffrance des universitaires palestiniens. Cette ordonnance viole clairement le droit international, notamment la quatrième convention de Genève de 1949, et le droit à l'éducation prévu dans l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, ainsi que l'article 13 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966. ■

*Cette ordonnance représente une grave violation des libertés académiques des universités palestiniennes.*

L'université de Birzeit (Cisjordanie, Palestine).



© Nalmimi/Wikimedia Commons



# Une parité toujours pas à l'ordre du jour dans l'ESR

La composition du gouvernement dirigé par Elisabeth Borne a été largement commentée : deuxième femme à exercer la fonction de premier ministre sous la V<sup>e</sup> République, E. Borne aurait par ailleurs choisi de faire une large place aux femmes dans son équipe ministérielle... Pourtant, avec la chercheuse Mariette Sineau<sup>1</sup>, « on peut se demander si la parité affichée n'est pas un peu en trompe-l'œil : certes le gouvernement est dirigé par une femme, son porte-parole est une femme, la parité quantitative est atteinte, mais, à y regarder de plus près [...] la parité qualitative n'est pas totalement au rendez-vous, à la fois si l'on prend comme critère le rang protocolaire et le titre de portefeuille attribué ».

Par le GROUPE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

**R**élevant le fait que « d'après l'ordre protocolaire des ministères de plein exercice [...] on n'a qu'une seule femme parmi les quatre premiers, alors qu'on trouve quatre femmes parmi les quatre derniers sur la liste » et que « les hommes ont toujours la mainmise sur les ministères dits régaliens », Mariette Sineau en déduit qu'« encore une fois les poids lourds de la politique sont des hommes et les poids légers des femmes, car effectivement, elles sont plus souvent des techniciennes sans mandat politique, sans expérience partisane, plus souvent, donc, néophytes venant de la société civile [...] ».

Conjugée à l'absence de ministère dédié à la cause de l'égalité entre les femmes et les hommes, cette parité en trompe-l'œil converge avec le constat établi par l'Insee<sup>2</sup> à l'issue des élections municipales et communautaires de 2020. En effet, si on peut noter une légère progression de la part des femmes parmi les élus locaux avec 42 %, et parmi les élus nationaux avec 39 % de femmes députées ou sénatrices, et que la parité aux élections départementales et régionales de 2021 est quasi atteinte, on constate que, même élues, les femmes accèdent encore trop rarement aux plus hautes responsabilités. « Ainsi, au sein des conseils municipaux où 42 % des élus sont des femmes en 2021, elles représentent 45 % des conseillers sans fonction et 41 % des adjoints, contre seulement 20 % des maires. Elles représentent 32 % des présidents de conseils régionaux en août 2021 pour une proportion globale de femmes dans les conseils régionaux de 49 % au lendemain des élections de 2021. »

## QU'EN EST-IL DANS NOS UNIVERSITÉS ?

En termes de responsabilités, seules 16 universités sur les 74 répertoriées sont dirigées par des femmes,

soit un taux de 21,5 %, qui diminue encore si on intègre les INSA, INP, ENS, écoles centrales, Comue et grands établissements (118 établissements dont 22 dirigés par des femmes) pour passer à 18,5 %. Dans les universités dites de recherche, considérées comme « l'excellence » de nos établissements, seules 2 femmes pour 8 hommes occupent la charge de vice-présidente recherche.

Outre le fait que la parité numérique est loin d'être acquise, la parité qualitative n'est pas non plus au rendez-vous. Les responsabilités confiées aux femmes sont souvent secondes dans la hiérarchie des postes. Ainsi, par exemple, peu de femmes sont présidentes ou vice-présidentes statutaires et les missions qui leur sont affectées renvoient à des missions davantage techniques portant sur l'orientation, la formation continue, les ressources humaines, la numérisation, etc. et sans grande portée stratégique (prospective métiers, démarche participative, développement durable). Leurs attributions s'inscrivent par ailleurs dans la continuité des représentations genrées, c'est-à-dire en lien avec la santé, la vie étudiante ou encore la culture.

La consultation des sites de France Universités (ex-CPU) et de l'Udice montre que la prise en compte des problématiques d'égalité femmes-hommes dans ces instances, et donc plus globalement dans nos établissements, n'est pas à l'ordre du jour. Cette thématique n'a semble-t-il pas sa place parmi les nombreuses commissions mises en place au sein de France Universités. Ces instances, de par leur composition et la répartition des fonctions en leur sein et au sein de l'ESR, illustrent le décalage entre les discours et les réalités de l'exercice des responsabilités (cf. tableau). Le combat doit se poursuivre. ■

## COMPOSITION GENRÉE DES INSTANCES DE FRANCE UNIVERSITÉS

France Universités	Président	VP	CA	Bureau	Commissions	Comités	Total
Hommes	1	2	13	2	5	3	26
Femmes	0	1	5	1	2	0	9

**Même élues, les femmes accèdent encore trop rarement aux plus hautes responsabilités.**

1. Interrogée le 23 mai dernier sur France Culture. Sur ce thème, on se référera à l'ouvrage collectif *Femmes et République*, de Scarlett Beauvalet, Annie Duprat, Armelle Le Bras-Chopard, Mariette Sineau, Françoise Thébaud, préfacé par Michelle Perrot, La Documentation française, 2021.  
2. Source : « Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références, 2022.



## ACTION SYNDICALE

## De la lutte à l'espoir : élargir la mobilisation et peser par l'action syndicale

**M**ême si l'extrême droite a été écartée du pouvoir, le nombre de voix portées sur elle a conforté chaque militant·e se revendiquant du syndicalisme de transformation sociale dans l'idée qu'il reste encore à convaincre largement de la dangerosité démocratique et de l'imposture du discours social des forces nationalistes. Il faut également continuer à lutter contre la politique libérale et autoritaire du vainqueur qui, avec sa posture élitiste et méprisante, leur a fourni ses meilleurs arguments. Les questions environnementales doivent également faire l'objet d'une réflexion et d'un engagement concret sans plus tarder.

Si l'espoir renaît d'une alternative progressiste avec le rassemblement des forces de gauche, le second quinquennat d'E. Macron annonce l'amplification des régressions sociales : nous continuerons, quel que soit le verdict des urnes, à lutter collectivement et dans chaque instance nationale et locale, pour empêcher, chaque

fois que cela sera possible, la mise en œuvre de lois régressives et en limiter les conséquences à chaque étape de leur préparation ou mise en application. Tel est pour nous le sens de l'action syndicale.

Dans l'ESR, nous continuerons à défendre libertés académiques, conditions de travail, déblocage des salaires, emploi de titulaires, missions de recherche et d'enseignement, égalité entre femmes et hommes, retraites et protection sociale, le tout au service de plus de démocratisation dans les formations et d'une société plus juste. Nous continuerons à lutter contre la LRU et la LPR, et les inégalités qu'elles génèrent entre établissements, étudiant·es et collègues.

Rien ne sera possible sans mobilisations massives rassemblant forces syndicales et associatives, organisations de jeunesse et salarié·es, actif·ves ou retraité·es, titulaires ou contractuel·les. Elles se construisent dès maintenant. ■

“  
Le second quinquennat d'E. Macron annonce l'amplification des régressions sociales.”

ÉCOLE ÉMANCIPÉE  
POUR UN SYNDICALISME OFFENSIF (ÉÉ-PSO)

## Salaires, retraites, précarité : construisons collectivement les mobilisations indispensables

**A**u moment de la rédaction de cette contribution, les élections législatives sont à venir, mais la composition du gouvernement démontre la volonté de Macron de poursuivre sa politique, loin de ses grandes déclarations d'intention de changement radical centré sur les questions environnementales. Pour le reste, la décroissance imposée aux plus pauvres afin de garantir la croissance pour les plus riches reste sa boussole.

Si les élections législatives lui donnent à nouveau les coudées franches, nul doute que son gouvernement va se hâter de mettre en œuvre un certain nombre de réformes dont celle des retraites, avec le report de l'âge légal de départ à 64 ou 65 ans. Or, si les enseignant·es du supérieur partent tardivement à la retraite, c'est parfois un choix de vie lié à la passion pour le métier, mais c'est surtout le fait d'une entrée tardive dans la carrière. L'enjeu est alors d'éviter la décote pour années manquantes afin

de ne pas se retrouver avec une pension très amputée. Si ce report de l'âge légal de départ à la retraite entraîne un allongement du nombre d'années de cotisation pour une pension à taux plein, les universitaires perdront beaucoup quand on sait la difficulté qu'il y a de faire valider les années de travail précaire avant l'obtention d'un emploi de titulaire.

À cet égard, la nomination de S. Retailleau au MESRI ne laisse rien présager de bon pour l'avenir : toujours plus d'« excellence » et d'inégalités, toujours plus de contrats précaires avec moins de moyens pour toutes et tous et des privilèges pour quelques-un·es. Toujours plus de domestication et de fermeture d'esprit des jeunes. Toujours moins de collégialité et de démocratie universitaire. À nous, syndiqué·es, d'en faire prendre conscience à nos collègues dès maintenant et d'agir pour préparer les mobilisations indispensables dès la rentrée. ■

“  
Nul doute que [le]gouvernement d'E. Macron va se hâter de mettre en œuvre un certain nombre de réformes.”

## AGIR!

## AGIR! Pour un SNESUP combatif et transparent

**C**her·ères camarades, vous lisez pour la première fois une page d'expression des courants de pensée dans votre mensuel *Le Snesup*. Le collectif transtendances AGIR! se félicite de cette ouverture qu'il réclame depuis cinq ans.

Tous les deux ans, à l'occasion du congrès d'orientation, les syndiqué·es sont appelées à se prononcer sur la stratégie du syndicat en votant pour des motions proposées par les courants. En dehors de ce vote, elles et ils n'ont guère de retour des débats qui animent les instances nationales. Dès sa création en 2017, le collectif AGIR! a souligné cette contradiction : le poids des courants de pensée détermine la composition de la direction nationale du syndicat mais rien de leurs débats ne transparait. En 2019, à la demande d'AGIR!, le congrès s'est penché sur la révision des statuts. Nous avons proposé, en vain : une modification de structure permettant aux sections d'être représentées à la commission administrative sans passer par l'onction d'un

courant de pensée, la limitation de la durée des mandats nationaux, et l'expression libre des courants de pensée dans le mensuel.

Depuis, AGIR! n'a cessé de réitérer cette demande, qui aboutit aujourd'hui à l'ouverture dans le mensuel d'une demi-page d'expression par courant, deux fois par an. C'est peu, mais c'est un début : notre syndicat a tout à gagner à faire vivre le débat démocratique dans la transparence si nous voulons inverser la tendance continue des universitaires à la désyndicalisation.

Pour AGIR!, l'urgence est de construire à partir des sections le mouvement collectif indispensable pour faire échec à l'individualisation de nos carrières (Ripec, repyramidage...), un système où chacun·e est chargé·e de surveiller tous les autres, au mépris des dimensions collectives de nos pratiques, et qui prépare la liquidation de nos statuts. Une augmentation des pages « Voix des établissements » du mensuel y contribuerait aussi. ■

“  
Notre syndicat  
a tout à  
gagner à faire  
vivre le débat  
démocratique  
dans la  
transparence.”

POUR UN SYNDICALISME  
DE LUTTE (PSL)

*Le courant de pensée Pour un syndicalisme de lutte (PSL) n'a pas adressé de contribution.*



# « Tous les économistes le disent ! » Vous êtes sûrs ?

Fort de son cheminement intellectuel et de ses cinquante années de travail sur la théorie économique, Robert Boyer livre une analyse de la transformation d'une discipline régulièrement au cœur du débat public et de ses enjeux à la fois scientifiques et académiques. Le tout dans un court ouvrage qui passionnera tout autant les économistes que ceux qui s'intéressent aux « questions économiques »\*.

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

Robert Boyer est l'un des pères fondateurs de la théorie économique de la régulation et l'une des figures remarquables d'une économie dite hétérodoxe, justifiant l'intervention de l'État dans l'économie. L'école de la régulation cherchera à montrer dès les années 1970 l'impossibilité d'analyser les phénomènes économiques à travers de simples modèles abstraits et axiomatiques et témoignera de l'indispensable prise en compte des institutions politiques, juridiques ou culturelles, du temps long ou des rapports sociaux – empruntant aux historiens de l'école des Annales, à la théorie keynésienne ou à Marx. Et c'est peu dire que ce travail aura été essentiel dans la formation intellectuelle de générations d'universitaires en économie.

## CRISE DE L'ANALYSE ÉCONOMIQUE

Mais, au terme d'une riche carrière académique et intellectuelle, le constat est cruel : via l'organisation et la hiérarchie des revues, les modalités de recrutement, le rôle de la bibliométrie, l'absence de reconnaissance des ouvrages, etc., le système académique forme désormais de plus en plus des techniciens, plutôt que des intellectuels et des créateurs de concepts. La recherche de méthodes étant devenue dominante, il devient « difficile de reconstruire [...] un noyau dur pour une théorie économique réconciliant cohérence et pertinence ». Or cela devient plus qu'urgent dans un contexte où le monde est percuté par le choc de la Covid-19 (« susceptible, considère l'auteur, de marquer un jalon dans les relations des économistes avec les sociétés qu'ils observent »). En un mot, l'analyse économique est entrée dans une crise majeure et l'ouvrage se propose à la fois d'en faire l'analyse et de fournir des pistes de reconstruction.

Mais la crise profonde que traverse l'analyse économique est loin d'être simplement conjoncturelle : elle dérive, considère l'auteur, « de l'organisation même de la profession qui a favorisé la juxtaposition d'une grande diversité de programmes de recherche »... qui ne communiquent pas entre eux ; en termes durkheimiens, « la spécialisation a conduit à une dangereuse anomie de la division du travail entre chercheurs »... jusqu'à « éloign[er] la discipline du statut de science auquel les économistes sont si attachés ». Robert

Boyer appelle dès lors à un « effort de réflexivité », tant individuel que collectif, afin de restaurer la crédibilité de la discipline.

## UN NÉCESSAIRE SURSAUT

Les huit chapitres de l'ouvrage se présentent alors comme une contribution à cette ambition qui concerne tout autant les économistes eux-mêmes que tous ceux qui aspirent à mieux comprendre les analyses et les conclusions économiques ou les affirmations prêtées aux économistes dans un débat public le plus souvent restreint à la vulgate néolibérale.

S'imposent alors une nécessaire clarification des concepts et des méthodes (chap. 1), quelques courtes pages un peu techniques (les seules) sur les questions d'équilibre économique et de leur modélisation (chap. 2), une analyse des conditions de la production scientifique en économie et de sa balkanisation (chap. 3), avec son pendant sur l'impossible synthèse entre paradigmes concurrents à laquelle la discipline pensait pourtant être parvenue via la recherche des fondements microéconomiques de la macroéconomie (chap. 4), un indispensable chapitre, véritable trésor de synthèse et d'analyse, sur les illusions liées à la cohérence formelle d'hypothèses se voulant simplement techniques et sur les limites de l'usage des mathématiques en économie (chap. 5), avant une savoureuse analyse de la structuration de la profession (chap. 6) qui interroge aussi ses critères de recrutement et l'inculcation en cours de formation d'un « habitus d'économiste » – chapitre qui s'avère aussi cruel pour ceux qui se reconnaissent dans la figure basique et théorique de l'*Homo economicus* que pour ceux qui proposent de changer une organisation économique « qu'ils ne comprennent pas » pour qu'elle « ressemble enfin à l'idéal de leur modèle favori ». L'auteur prône alors une « discipline modeste », auxiliaire des citoyens et des choix politiques (chap. 7), a fortiori dans un nouveau contexte où la Covid-19 témoigne de ses faiblesses (chap. 8).

Et l'on mesure à nouveau ici le formidable gâchis de neurones entraîné partout par la volonté de marchandisation et par les réformes en cours de l'enseignement supérieur et de la recherche : alors que la discipline ne manque pas de talents, souligne Robert Boyer, son pilotage devient à lui seul un problème majeur tant il est défavorable à une réflexion épistémologique et méthodologique. ■



**Le système académique forme désormais de plus en plus des techniciens, plutôt que des intellectuels et des créateurs de concepts.**

\* Une discipline sans réflexivité peut-elle être une science ? Épistémologie de l'économie, de Robert Boyer, Éditions de la Sorbonne, 2021, 144 p., 14 €.



