

le snesup

**Une rentrée difficile
et une nécessaire mobilisation**

**Immobilier universitaire
Une situation préoccupante**

Chers professeurs juniors ?

Congrès d'étude

**Penser l'ESR comme
espace d'émancipation et
de transformation sociale**



ÉVITER LE
«TRAVAILLER PLUS
SANS GAGNER PLUS»,
c'est grâce à la mobilisation
des équipes de la FSU.

Chercher à défendre en permanence le statut et les conditions de travail des agent-es est une mission importante de la FSU. C'est le cas à l'Université Gustave Eiffel, née de la fusion de plusieurs établissements dépendant de différents ministères.

Lorsqu'en septembre 2021, au cours de discussions sur le règlement intérieur de ce nouvel établissement expérimental présenté comme «pionnier et novateur», les sections locales de la FSU ont découvert que la présidence souhaitait un alignement vers le bas des conditions de travail des enseignants et des enseignants-chercheurs, ainsi qu'une augmentation du temps de travail des personnels BIATSS, elles ont réagi avec force.

Devant la mobilisation de la FSU, des autres syndicats et des personnels, le Président a reculé sur ce projet. Une victoire qui n'empêche pas de continuer à rester attentif et vigilant.

Parce qu'il n'y a pas de petits combats, les équipes de la FSU peuvent être fières de mener celui-là.

Raymond Grüber

*Élu FSU aux comités techniques
de l'Université Gustave Eiffel
FSU - Seine-et-Marne*



**ENGAGÉ-ES POUR
DE MEILLEURES
CONDITIONS DE TRAVAIL**

SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

ACTUALITÉS 7

- Une rentrée « normale » ?
- **Coût de la vie** : les étudiant·es payent le prix fort !
- **Royaume-Uni** : vers une grève générale contre la vie chère ?
- **Margaret Maruani** nous a quittés
- Un rapport de la Cour des comptes acte l'état préoccupant de l'**immobilier universitaire**

DOSSIER 11

- **Congrès d'étude** : « Penser l'ESR comme espace d'émancipation et de transformation sociale »

MÉTIER 20

- Des **modifications pour les contractuel·les** avant de prochains reculs

FICHES PRATIQUES 21

- **Fiche n° 34** : « Maintien du droit à l'avancement durant une période de disponibilité »

FORMATION 22

- **Parcoursup** : analyse après quatre ans de fonctionnement
- **Trouvermonmaster** : il a tout de Parcoursup

MONDES UNIVERSITAIRES 24

- **LPR** : et pour les Biatss ?

ÉCONOMIE 25

- Ils disent... « **valeur travail** »

RECHERCHE 26

- **Arrêté doctoral** : pas de présoutenance mais des modifications problématiques
- **CPJ** : attaque sans précédent du statut d'enseignant-chercheur

INTERNATIONAL 28

- **Sénégal** : 14^e congrès du SAES
- **CSEE** : mobilisation pour une éducation de qualité

SERVICE PUBLIC 30

- **Le concept d'« État stratège »** comme justificatif des réformes de l'ESR ?

LIVRES 31

- **Le Rire. Enquête sur la plus socialisée de toutes nos émotions**, de Laure Flandrin



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

Une rentrée dans l'action

Fin août, le chef de l'État, du haut de son piédestal, annonçait « *la fin de l'abondance* », « *des évidences* » et « *de l'insouciance* ». Des mots choquants, pleins de sous-entendus culpabilisateurs et englobants, ne nommant évidemment pas les cibles. Il fallait se préparer à faire des sacrifices, à vivre des temps difficiles.

Alors que la situation inédite d'augmentation rapide du coût de la vie et l'urgence climatique appellent des mesures d'une tout autre ampleur que celles prises jusqu'à présent par le gouvernement, le président Macron se contentait sur un ton paternaliste d'inviter à accepter toujours plus de difficultés à vivre, faisant fi de la réalité de plusieurs millions de Français·es pour qui l'abondance n'a JAMAIS été une réalité. Un président hors-sol qui continue les cadeaux aux « super-profiteurs », repoussant toute idée de taxation. Un président prêt, avant même tout débat, à utiliser le 49.3 pour faire passer une loi de finances, reléguant le fonctionnement démocratique aux oubliettes. Un président juste capable d'appeler à ne pas faire fonctionner les climatisations et le chauffage trop fort quand la planète brûle...

Nos universités souffrent déjà fortement des effets de la politique austéritaire et du désengagement de l'État dans les services publics des dernières années. Cet hiver, dans les établissements, il faudra peut-être de plus choisir entre se chauffer ou recruter les personnels indispensables à l'accueil des étudiant·es et à l'encadrement de leurs formations. Jusqu'où ira le cynisme du gouvernement ?

Le 29 septembre, l'intersyndicale appelle à la grève et aux manifestations. Une marche pour le climat sera organisée le 23 septembre par les organisations de jeunesse, et d'autres se préparent. Dès maintenant, attelons-nous à créer les conditions d'une riposte d'ampleur pour nos salaires, nos conditions de travail et plus de justice sociale et écologique !

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

78, rue du Faubourg-Saint-Denis,
75010 Paris - Tél. : 01 44 79 96 10Site 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 MaricConception graphique
et secrétariat de rédaction :

Catherine Maupu - Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette et routage :

Compédit Beauregard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

Com d'habitude publicité,

Clotilde Poitevin. tél. : 05 55 24 14 03

contact@comdhabitude.fr

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

Illustration de couverture et p. 9 : Fisherman's
Memorial, Gloucester (Rhode Island)/Freeimageslive



Une fusion compliquée et des moyens amputés

L'IUT Grand-Ouest Normandie (GON) est issu de la fusion des trois IUT de l'ex-région Basse-Normandie, Caen, Alençon et Cherbourg, rattachés à l'université de Caen-Normandie. Ce projet était vu par l'ancienne équipe présidentielle comme un préalable à la fusion des universités normandes, à laquelle le SNESUP-FSU s'est toujours fermement opposé.

Les nombreux postes gelés puis supprimés ces dernières années ont mis à mal le fonctionnement de plusieurs départements, qui se retrouvent dans une situation de sous-encadrement chronique. Malgré les efforts de l'équipe de direction de l'IUT GON, les postes perdus n'ont pas été récupérés même si un redéploiement partiel a été effectué vers les départements les plus sinistrés.

Cette situation oblige à recruter au mieux des contractuels faute de personnels titulaires, ou alors des vacataires, à condition de les trouver, ce qui devient de plus en plus difficile étant donné la faiblesse des rémunérations et la précarité de ces emplois.

Dans un contexte de mise en place du bachelor universitaire de technologie, les équipes sont sous pression du fait de ce sous-encadrement et la situation est proche de la rupture pour de nombreux collègues. De plus, l'IUT GON doit développer la formation en alternance selon les objectifs fixés par l'université de Caen-Normandie sans véritables moyens supplémentaires, alors que la recherche et la gestion de ces contrats demandent beaucoup de temps et d'efforts. De nombreuses écoles privées développent ce type de formations à un rythme très rapide avec des moyens importants.

Après plus de cinquante ans de bons et loyaux services qui ont permis de développer une formation technologique de qualité dans le service public d'enseignement supérieur et de recherche, les IUT sont à un tournant de leur histoire et l'IUT GON ne fait pas exception, malgré tous les bienfaits promis par les promoteurs de cette fusion.

Franck Laorden, section SNESUP-FSU de l'université de Caen-Normandie

À l'UCA, on expérimente l'expérimentation !



Depuis janvier 2021, l'université Clermont Auvergne (UCA) est devenue un établissement public expérimental et a intégré dans son périmètre un nouvel Institut national polytechnique. Le 10 mars dernier, le projet I-Site CAP 2025 a été définitivement adopté : il promeut « le développement d'une université de recherche intégrée, étroitement connectée à son environnement territorial et au monde professionnel », avec pour thématique de spécialité l'ambition de « concevoir des modèles de vie et de production durables ». Si la présidence se félicite de cette labellisation définitive, de l'intégration de l'UCA à la « première division des universités françaises » (La Montagne, 11 mars 2022) et de la nouvelle manne financière promise (10 millions d'euros par an sur une dotation globale de 330 millions d'euros), le SNESUP-FSU local s'inquiète pour sa part de cette hiérarchisation à marche forcée des universités et de cette rupture d'égalité entre établissements sur le territoire national.

Il faut dire que, durant deux ans, les élus FSU, SNESUP et SNASUB se sont mobilisés contre ce projet d'établissement expérimental. Ses statuts ont notamment accouché de nouveaux instituts aux membres des bureaux désignés de manière indirecte et d'un nouveau CA confié à la représentante d'une grande entreprise, déléguée territoriale d'Engie Aura ! L'université se veut vertueuse d'un point de vue environnemental, mais vient de confirmer la responsabilité de la recherche de Total, 17^e plus gros pollueur mondial, dans son comité de pilotage stratégique !

Le SNESUP-FSU compte des élu-es représentatif-ves dans chacun des conseils centraux afin de lutter activement contre la dérèglementation du service public de l'enseignement supérieur (démocratie interne, défense des personnels face au Ripec et au repyramidage, lutte contre les contrats de mission scientifique et les *tenure tracks*). Les élu-es ont fait de la défense de la santé des personnels un de leurs chevaux de bataille privilégiés, l'UCA présentant un bilan catastrophique dans son dernier RSU : 15,3 % des agent-es ont été concerné-es par des CMO, CLM et CLD, soit près de trois fois plus que les agent-es de la fonction publique dans son ensemble ! La dégradation du dialogue social et des conditions de travail d'un nombre certain de collègues oblige à une vigilance et une action de tous les instants. À la pointe dans la défense de l'égalité femmes-hommes, le SNESUP-FSU a participé à l'adoption d'une charte pour la communication inclusive à l'UCA, malgré l'opposition des élu-es étudiant-es de l'UNI et du représentant du Conseil régional missionné par Laurent Wauquiez. La mobilisation syndicale se poursuit en cette rentrée !

La section SNESUP-FSU de l'université Clermont Auvergne

Enseignant, un métier à risques ?

Seulement 22% des enseignants estiment qu'il est très important de souscrire une assurance professionnelle dans l'exercice de leur métier*.

Certains risques, souvent peu anticipés, nécessitent des garanties particulières que seule une assurance professionnelle peut couvrir.

En effet, être agent de l'Éducation nationale ne signifie pas être couvert en toutes circonstances.



Philippe, professeur des écoles, a été accidentellement bousculé dans un escalier par un élève. Bilan : une épaule cassée, un arrêt de travail de plusieurs semaines et des séquelles à long terme.

L'importance d'une protection adaptée.

Dans une telle situation, une assurance professionnelle, comme celle proposée par MAIF, se révèle plus qu'utile.

L'enseignant a ainsi pu être indemnisé pour les frais restés à charge : frais médicaux, frais d'hospitalisation...

Un complément de salaire a été versé pendant son arrêt de travail, car les indemnités journalières de la Sécurité sociale ne couvraient pas l'intégralité de son revenu.

Son assurance professionnelle a aussi pris en charge ses frais de défense pour obtenir une indemnisation de ses séquelles.

Julie, professeur d'histoire-géographie, n'a pas eu cette chance.

Elle a été filmée à son insu par un élève pendant son cours. Sans son consentement, la vidéo a été postée sur les réseaux sociaux, puis largement commentée et relayée. Julie est alors devenue la cible de menaces et de cyber-harcèlement.

Émergence des réseaux sociaux : de nouveaux risques.

L'Éducation nationale ne prévoit pas de dispositif d'accompagnement spécifique pour ces situations. Les enseignants n'en ont pas toujours conscience et peuvent se trouver démunis pour y faire face avec leurs propres moyens. Finalement, sur les conseils d'un proche, Julie a contacté une société spécialisée en e-réputation qui a procédé à ses frais à la suppression des commentaires et des comptes haineux. Il lui a fallu du temps pour reprendre sereinement le chemin du collège, et elle a dû faire face à une perte de salaire pendant plusieurs mois.

Les risques professionnels de l'enseignant se sont multipliés ces dernières années avec les réseaux sociaux. Des risques méconnus, non couverts, contre lesquels il est prudent de se préserver via une assurance professionnelle.



17%

des enseignants ont déjà été victimes de violences et 40% en ont été témoins*.

#ChaqueActeCompte

* Étude souscription offre OME de juillet 2021, réalisée par l'institut MOAI Études pour MAIF. Seuls les prénoms ont été changés.

L'Offre Métiers de l'Éducation est conçue dans le cadre d'un accord de partenariat entre MAIF et l'ASL.

MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.

Entreprise régie par le code des assurances.

L'ASL - Fédération des Autonomes de Solidarité de l'enseignement public et laïque dite « L'Autonome de Solidarité Laïque »

Association régie par la loi 1901 - 7 rue Portalis - 75008 Paris.



assureur militant

Rentrée ratée à la Sorbonne Nouvelle

Au printemps dernier, la Sorbonne Nouvelle a dit adieu à son campus historique de Censier. Il était grand temps de partir du Quartier latin, et de quitter des locaux amiantés de plus en plus vétustes à mesure qu'il n'étaient plus entretenus, pour enfin rejoindre un tout nouveau bâtiment, dû à Elisabeth de Portzamparc, construit à proximité de la place de la Nation. Ce déménagement, différé à maintes reprises, a eu lieu dans le contexte d'un dialogue social très dégradé, que n'ont pas manqué de souligner les inspecteurs généraux dans un rapport remis à la fin de l'année dernière, et alors que nombre de postes administratifs sont vacants.

La présidence de cette université que l'on ne nomme plus Paris-III semble avoir découvert durant l'été ce que les syndicats ont toujours su, à savoir que les nouveaux locaux ont été mal conçus, puisqu'ils sont d'emblée trop exigus. Face à cette situation, qu'il aurait été possible d'anticiper, l'équipe présidentielle a tenté durant l'été de louer d'autres locaux, bien loin de Nation, à la Défense, à Chevaleret ou encore porte de Vanves. Cela n'a pas suffi, et la CFVU réunie le 3 septembre n'a eu d'autre choix que de retarder la rentrée de deux semaines et de basculer en distanciel asynchrone tous les enseignements relevant du bureau des enseignements transversaux et des séminaires dispensés par des enseignant-es qui se seraient porté-es volontaires.

Les enseignant-es sont ainsi contraint-es de s'adapter, dans l'urgence, à un nouveau calendrier, tandis que les étudiant-es sont confronté-es, pour une partie de leurs cours, au retour de ce qu'ils ont vécu pendant les confinements successifs. Distanciel asynchrone, temps de transport entre le campus Nation et les différents sites où des salles ont été louées, en cette rentrée universitaire ratée, la présidence de la Sorbonne Nouvelle maltraite une fois de plus étudiant-es et personnels, faisant fi de leurs conditions d'études et de travail.

Hélène Kuntz, secrétaire de section SNESUP-FSU de l'université Paris -III

Université Claude Bernard Lyon 1

Lyon 1 : des cours d'anglais en autonomie à la rentrée !

Depuis quelques années, le service commun d'enseignement des langues (SCEL) a de plus en plus de difficultés à trouver des intervenant-es pour encadrer les groupes d'enseignement de langues. En cette rentrée, la situation ne s'améliore pas, loin de là, malgré des heures complémentaires qui ne cessent d'enfler, tout comme les recrutements de vacataires.

Cette année, près de 600 étudiant-es de licence ont été privé-es d'anglais et ont vu leurs notes neutralisées. La situation nécessiterait d'urgence le recrutement massif de professeur-es supplémentaires. Ce n'est pas le choix de la gouvernance qui, pour remédier à la situation, a décidé qu'une partie des cours d'anglais seraient dispensés via une plate-forme numérique dédiée à l'apprentissage en autonomie, que les étudiant-es utiliseront à la place de certains cours (12 heures sur 48 pour les licences, et 6 sur 30 en master). Les professeur-es de langues dénoncent un affaiblissement du niveau, au détriment des étudiant-es. L'hybridation du programme d'enseignement de l'anglais entraînera en effet la suppression d'une partie des heures de cours au profit de modules en autonomie.

Alors que Lyon-I se targue de faire de l'excellence et de l'internationalisation et que nombre d'étudiant-es veulent faire des carrières à l'étranger, ils-elles partent avec un handicap par rapport à ceux d'une école d'ingénieurs ou de commerce, ce n'est pas acceptable. Les enseignants du SCEL, accompagnés par l'intersyndicale, se sont mobilisés depuis des mois. Une pétition est en cours et le CHSCT a été saisi. Le recrutement d'enseignant-es titulaires est plus qu'urgent !

La section SNESUP-FSU de l'université Lyon 1

Une rentrée « normale » ?

Venant à la suite d'une période qui a profondément modifié l'organisation du travail, cette rentrée s'annonce difficile, dans un contexte budgétaire déjà particulièrement tendu pour les établissements universitaires, tant au niveau des conditions de travail et de rémunération des personnels que de l'accueil des étudiant-es, avec un recours croissant au privé.

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale,
et **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

Cette rentrée 2022 est considérée comme la première rentrée « normale » depuis trois ans, sans consignes particulières d'organisation liées au Covid-19. Elle suit une période qui a transformé lourdement l'organisation de notre travail, avec l'éclatement des collectifs qui peinent à se reconstituer et l'installation insidieuse du distanciel comme mode d'enseignement désormais « reconnu », sans même que son utilisation n'ait été sérieusement questionnée par les directions des établissements ou le ministère. Contrairement à ce qui semble suggéré par la formule « rentrée normale », cette rentrée ne sera pourtant pas un long fleuve tranquille.

LA QUESTION DES MOYENS ALLOUÉS À L'ESR RESTE ENTIÈRE

Les cinq chantiers prioritaires, annoncés par Élisabeth Borne pour l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) le 31 août dernier, à l'occasion d'un séminaire gouvernemental, restent bien flous au regard des besoins de l'ESR. La première ministre a listé les objectifs suivants : renforcer l'égalité d'accès et de réussite dans l'ESR et mieux orienter les étudiant-es vers les métiers de demain, créer les conditions pour garantir l'excellence de la recherche, la protection et la valorisation des travaux et les liens avec le monde économique, renforcer l'autonomie des établissements et rénover les modalités du dialogue, notamment concernant les moyens, clarifier les fonctions de pilotage, d'animation et de gestion des laboratoires et travailler aux transitions environnementale, énergétique et numérique dans le cadre du plan France 2030... Avec quels moyens cette feuille de route sera-t-elle mise en œuvre ? Selon quel calendrier ? Ces questions, pourtant essentielles, restent entières alors que les budgets alloués dans le cadre de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche ne suffisent même pas à combler les surcoûts liés à l'inflation. Que dire donc du financement des mesures qu'elle contient ?

UN RISQUE PATENT D'ASPHYXIE BUDGÉTAIRE DANS LES UNIVERSITÉS

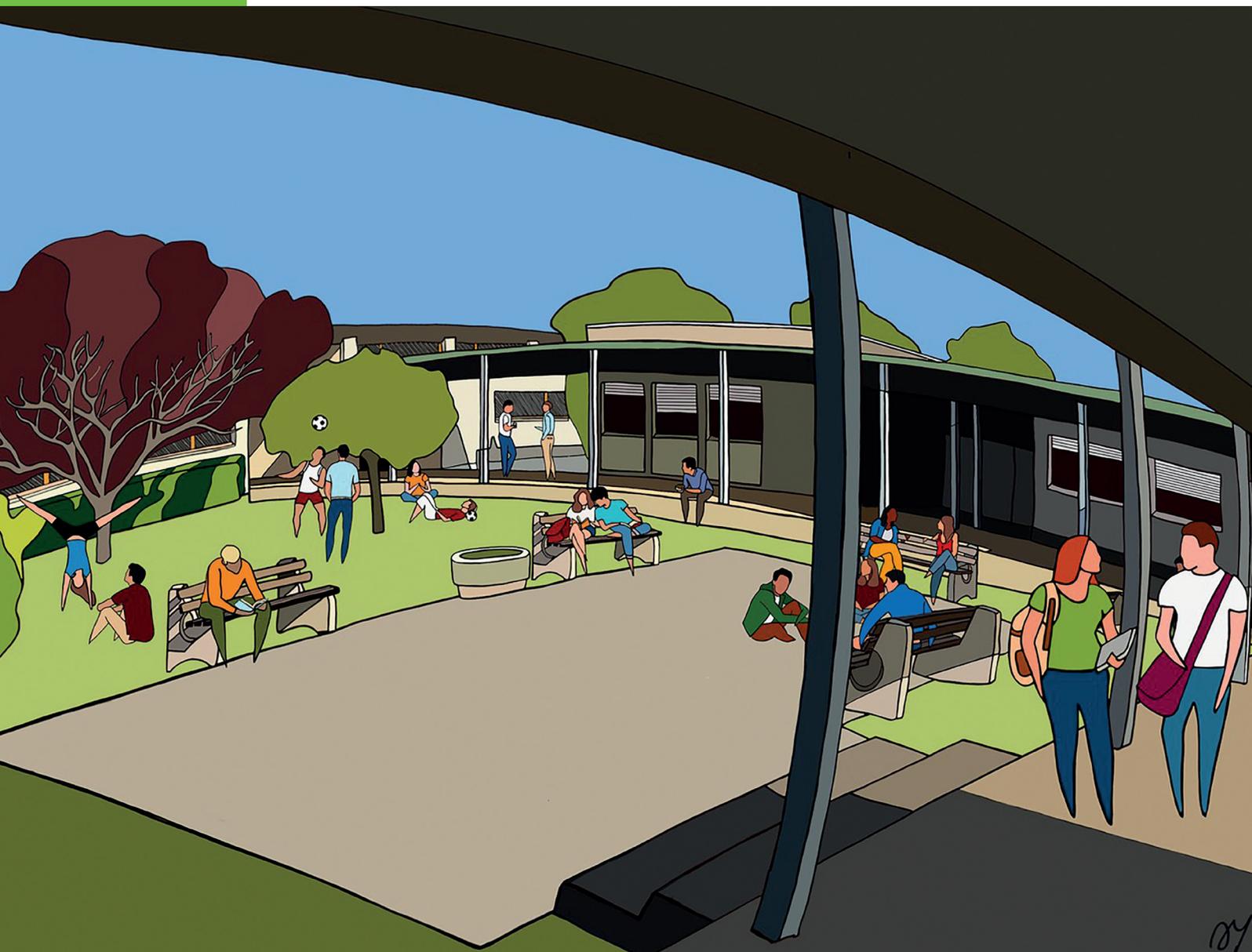
Avec une inflation qui ne cesse d'augmenter dans un contexte budgétaire déjà particulièrement tendu pour les établissements universitaires, les inquiétudes grandissent quant à la prise en charge du surcoût lié à la hausse des tarifs des fluides. Ici ou là, la baisse du chauffage à 19 °C est annoncée ou suggérée pour l'hiver. Certaines présidences évoquent,

pour ce seul poste, un surcoût de 2 à 4 millions d'euros (M€), auxquels il faudra ajouter la hausse des coûts de fonctionnement liée à l'inflation et la prise en charge du financement de l'augmentation du point d'indice de 3,5 % pour tous et toutes les fonctionnaires dont on se demande pour le moment quand, et si, elle sera financée... À Lille, ce sont 45 personnels Biatss qui ne seront pas remplacés tandis qu'une pétition intersyndicale circule contre la dégradation des conditions de travail. À Nantes, 4,3 M€ de déficit figurent au budget rectificatif voté le 1^{er} juillet, et à Rouen, les analyses de la présidence courant juillet concernant l'emploi déficitaire rejoignent celles du SNESUP-FSU. Enfin, dans nombre d'établissements, les heures complémentaires réalisées durant l'année universitaire, ou celles des contractuel·les, ne sont toujours pas payées. La liste s'allonge chaque jour d'arbitrages budgétaires réalisés en défaveur des personnels.

LA PART BELLE FAITE AU « PRIVÉ »

Par ailleurs, la situation reste très tendue en termes de places pour les étudiant-es et de taux d'encadrement, mais le ministère et le gouvernement ne semblent pas inquiets. Le service public de l'ESR a toujours besoin de plus de 100 000 places dans les formations et de 62 000 personnels pour pouvoir fonctionner de manière satisfaisante et accueillir tous les bacheliers et toutes les bachelières qui le souhaitent. Aucun bilan de l'année dernière, aucune annonce sur ces sujets n'ont été faits par la ministre alors que les rentrées sont en cours dans tous les établissements du supérieur. Pire, la dégradation de la dépense moyenne par étudiant-e à l'université continue, et les formations supérieures privées et publiques sont désormais mises sur le même plan (attribution de grades universitaires par le privé, présence sur Parcoursup, diplômes nationaux assujettis à des certifications externes). Ces éléments ont, depuis dix ans, provoqué le doublement du nombre d'inscrits dans l'enseignement privé – dont la subvention a par ailleurs été augmentée en 2021 de 8,5 M€, soit une hausse de 10,44 % par rapport à 2020. Les choix politiques sont clairs : laisser le principe des vases communicants opérer entre les établissements payants et ceux du service public au détriment, évidemment, de celles et ceux qui n'ont pas les moyens de s'offrir une place dans la formation de leur choix quel qu'en soit le coût. Au détriment aussi de la valeur des diplômes, qui ne cessent d'être vendus à la découpe sous la forme de modules, de blocs de compétences, d'attestations d'études universitaires sans valeur diplômante.

La liste s'allonge chaque jour d'arbitrages budgétaires réalisés en défaveur des personnels.



La rentrée...
dans un monde idéal.

*Le service public
de l'ESR a toujours
besoin de plus
de 100 000 places
dans les
formations et de
62 000 personnels.*

DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI CONTINUENT DE SE DÉGRADER

Pour clore le tableau, des travaux sont par ailleurs en cours un peu partout rendant la rentrée compliquée en termes de locaux dans une situation déjà tendue. Alors que les étudiant-es et les enseignant-es arrivent sur les campus, des chantiers amputent la disponibilité des salles et des bureaux et rendent difficiles les conditions d'enseignement et de travail sur site. À Strasbourg, Lille, Nantes, Lyon, etc., des locaux sont indisponibles pour cause de travaux. À Nantes, le plafond s'est écroulé dans un amphithéâtre de l'IUT ; à Marne-la-Vallée, des travaux sont en cours sur tout le campus et certains bureaux étaient encore, fin août, sans façade ; à Lille, à la suite d'inondations et d'une non-conformité aux normes en vigueur, un bâtiment entier est indisponible, etc.

SE MOBILISER DANS LA DURÉE POUR LES SALAIRES, LA JUSTICE SOCIALE ET ÉCOLOGIQUE

Dans l'ESR comme dans toute la fonction publique, la revalorisation de 3,5 % de la valeur du point d'indice est largement en deçà de l'ur-

gence à relever l'ensemble des rémunérations de 10 % au moins, pour préserver les conditions de vie de toutes et tous les agent-es public-ques, et de la nécessité d'un plan pluriannuel de rattrapage des pertes subies. Le SNESUP-FSU, avec la FSU et l'intersyndicale de l'ESR, appellent à participer massivement à la journée de grève et de manifestation du 29 septembre, dans le cadre de la journée d'action interprofessionnelle à laquelle appellent aussi la CGT et l'Union syndicale Solidaires, ainsi que les organisations étudiantes. Le mot d'ordre interprofessionnel centré sur les salaires et le pouvoir d'achat s'élargit pour l'ESR au minimum à l'emploi et à l'urgence de recruter massivement des titulaires pour encadrer les formations de l'enseignement supérieur public, lutter contre la précarité des personnels et des étudiant-es et permettre aux enseignant-es-chercheur-ses de remplir leurs missions de recherche. Cette journée sera précédée par une marche pour le climat le 23 septembre, à laquelle nombre d'organisations de jeunesse appellent. Le 13 juillet dernier, une large intersyndicale de l'ESR appelait à une rentrée sociale et universitaire offensive. Nous y voilà. Le SNESUP-FSU y prendra toute sa place. ■

Coût de la vie : les étudiant·es payent le prix fort !

Selon un rapport de l'UNEF publié cet été et l'indicateur annuel de la FAGE, le coût de la vie étudiante suit une courbe ascendante depuis plusieurs années, rendant l'accès aux études de plus en plus difficile pour un grand nombre d'étudiant·es.

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale

D'après le 18^e rapport publié par l'UNEF à la fin du mois d'août¹, l'augmentation du coût de la vie pour les étudiant·es est de 6,47 % en 2022. Cette augmentation représente 428,22 euros en plus par an, soit 35,70 euros en plus par mois dans le budget des étudiant·es.

Les dépenses sur les trois postes que constituent le logement, les transports et l'alimentation se sont en effet envolées sans que le ministère ne prenne la mesure de la situation, alors que, pourtant, le coût de la vie étudiante a augmenté de plus de 10 % depuis 2017, et de 2,50 % pour la seule année 2021.

Autres chiffres, pour la FAGE, qui publie également depuis vingt ans un indicateur du coût de la rentrée² et de la vie étudiante, cette année, le coût moyen de la rentrée pour un·e étudiant·e non boursier·ère s'élèvera à 2 527 euros, soit une augmentation de 7,38 % par rapport à l'année 2021.

Plusieurs mesures gouvernementales ont même aggravé la précarité des étudiant·es durant le quinquennat précédent. La revalorisation des bourses

bien en dessous du taux d'inflation, ainsi que les aides ponctuelles de 150 euros, illustrent le décalage entre l'action du gouvernement et les besoins réels.

RÉFORMER LE SYSTÈME DES BOURSES

L'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans un communiqué du 11 juillet, demandait la mise en place de mesures pour permettre à l'ensemble des jeunes en formation de poursuivre des études dans de bonnes conditions, sans être contraint·es de se salarier ou de devoir sacrifier une partie de leurs études, faute de moyens. Le système de bourses doit être réformé d'urgence pour répondre de manière efficace à cette problématique étudiante. Des concertations sont annoncées comme devant avoir lieu rapidement sur le sujet avec le ministère. Le SNESUP-FSU reste attentif aux propositions qui en sortiront (allocation d'autonomie, droit au logement digne, égalité de traitement quelle que soit la nationalité, financement du Crous à la hauteur des besoins, gratuité des transports, protection sociale...). ■

Les dépenses sur les trois postes que constituent le logement, les transports et l'alimentation se sont envolées.

1. [unef.fr/wp-content/uploads/2022/08/Enquete-sur-le-Cout-de-la-vie-etudiante-2022.pdf](https://www.unef.fr/wp-content/uploads/2022/08/Enquete-sur-le-Cout-de-la-vie-etudiante-2022.pdf)
2. www.fage.org/news/actualites-fage-federations/2022-08-16,DP-FAGE-ICDR-2022.htm

Royaume-Uni : vers une grève générale contre la vie chère ?

Les grèves et les mobilisations se multiplient au Royaume-Uni pour protester contre la vie chère et devraient s'intensifier dans un grand nombre de secteurs d'activité cet automne.

Par **PIERRE-EMMANUEL BERCHE**, membre du BN

Depuis le début de l'été, les mobilisations syndicales se succèdent au Royaume-Uni contre les conséquences d'une inflation à plus de 10 %, sans compensation pour les salarié·es et les catégories sociales les moins favorisées.

Ce climat social est certainement inédit depuis de très nombreuses années tant les organisations syndicales britanniques ont été systématiquement désarmées par les mesures prises par les gouvernements successifs contre le droit de grève.

Ainsi, la possibilité effective de déclencher une grève nécessite préalablement l'organisation d'une consultation majoritaire parmi l'ensemble des salarié·es dans un secteur professionnel.

Malgré ces obstacles, les secteurs qui organisent la grève se multiplient : cheminots et conducteurs de métro, dockers, avocats, postiers (grève soutenue à 97 % parmi les salarié·es), enseignant·es...

De premières victoires ont été obtenues avec, par exemple, des hausses de salaires jusqu'à + 13 % dans certaines entreprises de chauffeurs de bus.

COORDINATION DES MOBILISATIONS

Le congrès en septembre du Trade Union Congress (TUC), qui fédère la plupart des organisations syndicales, devrait conduire à une coordination et une intensification des mobilisations dans tous les secteurs d'activité à l'automne. Par ailleurs, une campagne citoyenne de refus de payer les factures d'énergie, « Don't pay », est en train de se développer, avec l'objectif de rassembler au moins 1 million de foyers pour la fin du mois de septembre.

Quel·le que soit le ou la futur·e premier·ère ministre issu·e du Parti conservateur le 5 septembre, le niveau de confrontation sociale devra être particulièrement élevé pour permettre la victoire des organisations syndicales et des salarié·es qu'elles représentent. ■

Une campagne citoyenne de refus de payer les factures d'énergie, « Don't pay », est en train de se développer.

Un rapport de la Cour des comptes acte l'état préoccupant de l'immobilier universitaire

Dans un rapport sur l'immobilier universitaire qui devrait être publié sous peu, la Cour des comptes fait le constat d'une prise en charge de la question très en deçà des besoins.

Par **MICHÈLE ARTAUD**,
responsable du secteur Service public

La Cour des comptes a rédigé un rapport sur l'immobilier universitaire intitulé « Du défi de la croissance à celui du transfert de propriété » qui devrait être publié sous peu. D'après ce que rapporte l'AEF dans deux dépêches datées du 30 août et du 1^{er} septembre 2022, les auteurs constatent, ce qui n'est pas pour nous surprendre, que le chemin est encore long pour une prise en charge satisfaisante de cette question.

On notera par exemple que 57 % du parc immobilier est en classe énergétique de D à G, que l'entretien des bâtiments universitaires est sous-financé ou encore que la dévolution immobilière ne s'accompagne ni d'une remise à niveau avant transfert ni d'un financement du gros entretien par une dotation ad hoc, qui seraient pourtant nécessaires. Par ailleurs, les personnels en charge de ces questions manquent notamment parce que les postes tech-

niques peinent à être pourvus compte tenu de la concurrence d'autres acteurs.

FINANCEMENT INSUFFISANT

Du point de vue du financement, la dotation ministérielle consacrée au gros entretien et au renouvellement est en moyenne de 9 euros par mètre carré (m²), alors qu'elle devrait être de 30 euros/m² pour des bâtiments en état correct et de 50 euros/m² pour des bâtiments en fin de vie,

et les rapporteurs notent que la valorisation des bâtiments universitaires est « limitée et très en deçà des résultats espérés », ce qui ne peut en faire qu'un levier très partiel du financement.

Les neuf recommandations formulées paraissent comme souvent peu porteuses de voies de progrès : l'amélioration de la situation demande des moyens financiers et humains qui manquent et qui sont en outre inégalement répartis – ce que le rapport semble constater. Le SNESUP-FSU reste vigilant sur cette question qui influe directement sur nos conditions de travail. ■

Les neuf recommandations formulées paraissent comme souvent peu porteuses de voies de progrès.



© Cour des comptes

Margaret Maruani nous a quittées

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale

Margaret Maruani nous a quittées le 4 août dernier à l'âge de 68 ans. Féministe, sociologue de l'emploi et du travail, titulaire d'une thèse soutenue à l'IEP de Paris en 1978, intitulée « L'expression des problèmes féminins dans les syndicats et à travers les conflits sociaux »¹, Margaret a été une fidèle partenaire de nos luttes. Elle avait notamment participé plusieurs fois aux journées intersyndicales femmes organisées chaque année en mars.

Considérée comme une des pionnières des recherches sur les relations entre marché du travail et genre, Margaret Maruani était directrice de recherche émérite au CNRS. Cofondatrice du réseau Marché du travail et genre (MAGE), qu'elle a dirigé de 1995 à 2015, et de la revue *Travail, genre et sociétés*, revue majeure dans le domaine des recherches sur le genre, Margaret était une passeuse de savoirs.

Ses collègues de l'équipe Cultures et sociétés urbaines (CSU) du Cresppa, à laquelle elle appartenait, rappellent qu'« en prenant pour objet les femmes, catégorie oubliée ou invisibilisée des recherches en sociologie du travail et de l'emploi au début des années 1980, elle a mis en exergue combien la dynamique de genre était structurante des marchés de travail et de l'emploi en France comme dans de nombreux pays ». Pour elles, comme pour nombre de collègues, « ses travaux – et plus largement toutes les fonctions institutionnelles qu'elle a occupées – ont structuré durablement et légitimé ce champ de recherche en France »².

En 2016, nous publiions dans nos colonnes un entretien avec elle qu'elle concluait de la manière suivante : « Le poids, la valeur et l'image du travail des femmes ne nous parlent pas seulement du travail, des femmes et des rapports entre hommes et femmes. Ils nous disent, tout simplement, dans quelle société nous vivons. »³ ■

1. Voir *Les Syndicats à l'épreuve du féminisme*, de Margaret Maruani, Syros, 1979.

2. www.cresppa.cnrs.fr/csu/page-une/deces-de-notre-collegue-margaret-maruani.

3. www.snesup.fr/mensuel-n-643-mars-2016-7486, p. 21.



Congrès d'étude Penser l'ESR comme espace d'émancipation et de transformation sociale

Le congrès d'étude du SNESUP-FSU s'est tenu à Dijon les 15 et 16 juin derniers dans un contexte politique post-élections législatives marqué à la fois par une progression significative du nombre de députés issu-es des rangs de la gauche dans l'Assemblée, mais aussi par une progression très préoccupante de l'implantation et des idées de l'extrême droite, ainsi que par un taux record d'abstention et par la persistance d'Emmanuel Macron à maintenir coûte que coûte le cap des réformes régressives.

Malgré une fin d'année chargée, il a été l'occasion de réunir 67 délégués représentant 33 sections (28 femmes, 39 hommes) pour des échanges et des débats constructifs.

La réflexion s'est organisée autour des trois thèmes suivants :

- **Recherche : quel rôle, quel temps, quelles conditions d'exercice ?**
- **Autonomie et déstructuration de l'ESR : quelles incidences et alternatives ?**
- **Former, certifier : quelle approche de la professionnalisation ?**

Le SNESUP-FSU doit plus que jamais porter ses revendications pour l'enseignement supérieur et la recherche. Il continuera par ailleurs à défendre les collègues face aux remises en cause de leurs droits et aux dérives règlementaires de plus en plus nombreuses. Le congrès a été l'occasion d'affiner nos réflexions et d'avancer ensemble sur de nouvelles revendications.

Vous trouverez dans ce dossier une synthèse des débats qui se sont déroulés dans les différentes commissions et qui ont donné lieu à des textes largement votés par le congrès. ■

Pour une rentrée universitaire et sociale offensive!

Le congrès d'étude de Dijon a été l'occasion d'analyser le contexte politique en cette année d'élections présidentielle et législatives, mais aussi de dresser un large bilan de cette période, tout particulièrement concernant le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Durant ce congrès d'étude de Dijon placé juste entre les deux tours des élections législatives, l'analyse de la situation politique générale a naturellement pris place dans les interventions en séances plénières. Celles-ci ont traité notamment des perspectives favorables que laissait entrevoir l'émergence d'une opposition parlementaire de progrès écologique et social, ou de la campagne caricaturale menée par le camp présidentiel, laquelle aura finalement abouti à donner à l'extrême droite un poids dans l'Assemblée nationale inédit et lourd de conséquences.

Au sortir d'un quinquennat marqué par l'aggravation des inégalités et de la précarité, des attaques généralisées contre le service public et la fonction publique, le peu de prise en compte de l'urgence de mesures afin de préserver notre planète et son climat, les échanges entre les délégués ont permis de dresser un large bilan de

cette période, tout particulièrement dans notre ministère. Citons par exemple :

- l'accélération de la déstructuration/restructuration de notre système d'enseignement supérieur et la recherche (ESR) ;
- la mise en place des conditions du développement d'établissements privés au détriment d'un service public de qualité ouvert à tous les jeunes ;
- le renforcement des inégalités entre les établissements publics, entre personnels, entre étudiant-es ;
- les budgets austéritaires et le recours toujours plus grand aux emplois contractuels et aux vacations qui détériorent les conditions d'exercice, la qualité des formations et pèsent sur le temps de recherche des enseignant-es-chercheur-es ;
- la perte de pouvoir d'achat et le manque de reconnaissance des qualifications et du travail des personnels ;

- la situation particulièrement dégradée et préoccupante dans les INSPÉ aussi bien sur le plan des conditions de travail, des contenus et modalités de formation que sur celui de sa dimension universitaire et de la place de la recherche en son sein ;

- la réforme imposée et à marche forcée des IUT qui frappe les collègues qui y enseignent, met en danger ces établissements et ce qu'ils représentent.

S'OPPOSER AUX DÉRIVES NÉOLIBÉRALES

Face à ces constats, les délégués ont réaffirmé la nécessité de s'opposer aux dérives néolibérales, de défendre l'ESR comme espace d'émancipation et de transformation sociale, et d'assurer la démocratisation de l'accès à une formation de haut niveau, en particulier en ouvrant des places correctement financées et en programmant la création de 60 000 postes de titulaires dans le service public d'ESR. Ils ont rappelé l'opposition du SNESUP-FSU à la sélection et à la plate-forme Parcoursup, demandé l'annulation des hausses des droits d'inscription pour les étudiant-es extracommunautaires et dans un certain nombre d'écoles d'ingénieur-es publiques, et souligné le besoin d'une revalorisation des rémunérations de l'ensemble des agent-es par le dégel et un rattrapage du point d'indice, ainsi que d'une révision des grilles salariales de nos métiers au lieu d'un empilement de primes de toutes sortes.

En conclusion de ces travaux, l'appel du congrès voté à l'unanimité des délégués a insisté sur l'urgence d'un engagement budgétaire à la hauteur des enjeux sociaux, économiques et environnementaux, la volonté du SNESUP-FSU de remettre la question sociale à l'ordre du jour et de créer les conditions d'une mobilisation la plus large pour une société plus juste. Les éléments de cet appel, portés auprès de l'intersyndicale de l'ESR, se retrouvent ainsi en grande partie dans le communiqué de presse du 13 juillet signé par un large arc syndical : « Pouvoir d'achat et accès de toutes et tous à l'enseignement supérieur : préparons-nous à une rentrée universitaire et sociale offensive ! » ■

L'appel du congrès voté à l'unanimité des délégués a insisté sur l'urgence d'un engagement budgétaire à la hauteur des enjeux sociaux, économiques et environnementaux.



Autonomie et déstructuration de l'ESR, quelles incidences et quelles alternatives ?

Le quinquennat qui vient de s'achever a vu un accroissement rapide de l'autonomie et de la déstructuration de l'ESR, dans la droite ligne de celles amorcées antérieurement dans le cadre de la loi LRU, en 2007, et poursuivies avec l'« autonomie » financière des établissements, les fusions entre établissements et les différentes Comue.

ÉTABLISSEMENTS PUBLICS EXPÉRIMENTAUX (EPEX)

L'ordonnance du 12 décembre 2018 a conduit à l'émergence sur l'ensemble du territoire de nombreux établissements expérimentaux (EPEX), incitant à déroger aux principes du Code de l'éducation en forçant la fusion de plusieurs établissements de statut et de culture très différents (université, école, institut de recherche, etc.), voire de tutelles ministérielles différentes. La plupart de ces établissements expérimentent de nouvelles formes de gouvernance remettant en cause le fonctionnement démocratique universitaire. Dans ces établissements, la représentation des personnels est réduite à portion congrue dans les conseils d'administration, souvent proche des 40 % minimum prévus dans l'ordonnance. Un si faible nombre d'élu-es dans des établissements de taille gigantesque pose la question de la représentativité des différents établissements composantes et des différentes catégories de personnel dans les instances de décision. Le SNESUP-FSU déplore la complexité de composition des listes de candidatures aux élections dans ces établissements, avec souvent des règles dérogatoires au régime commun prévu dans le Code de l'éducation, règles mises en place par les équipes présidentielles candidates elles-mêmes. Dans ce nouveau mode de gouvernance, une présidence même minoritaire peut être élue à l'aide des représentant-es des tutelles et des personnalités extérieures. Nous rappelons notre attachement à une direction collégiale associant l'ensemble des personnels, avec une présidence issue du monde universitaire et limitée à deux mandats, loin du modèle de professionnalisation des fonctions de président-e et de vice-président-e actuellement à l'œuvre.

Certains établissements ou EPEX ont également fait le choix de se passer de certains conseils centraux (CFVU, CS, CAC, etc.), pourtant lieux de décisions clés du système universitaire actuel,

et ont constitué des commissions ad hoc, diminuant ainsi fortement la démocratie des établissements. Le but est clair : renforcer la marge de manœuvre et la « facilité à gouverner » des équipes présidentielles. Le SNESUP-FSU rappelle son attachement à la dualité de l'enseignement supérieur, qui porte à la fois sur la formation et la recherche. Ces deux missions ne peuvent pas être remplies en l'absence d'instances pleinement décisionnaires, constituées d'élu-es des acteurs et actrices de l'enseignement supérieur. Les groupes de travail et autres instances informelles de discussion ne sauraient remplacer les instances élues de dialogue social. Dans de trop nombreux établissements, expérimentaux ou non, les conseils centraux et comités techniques ne sont plus que des espaces d'enregistrement des décisions déjà prises ailleurs.

Dans le prolongement de ces modifications de gouvernance, des velléités de séparer recherche et formation se font jour avec la création de structures uniquement consacrées à la formation et totalement séparées des structures de recherche. Le SNESUP-FSU rappelle que >>

La plupart des EPEX expérimentent de nouvelles formes de gouvernance remettant en cause le fonctionnement démocratique universitaire.

(De g. à d.) Anne Roger, Raymond Grüber, Michèle Artaud et Pierre-Emmanuel Berche.





>> le dialogue entre la formation et la recherche au sein de composantes de formation et de recherche, telles que les UFR, les instituts ou les écoles, est un fondement de l'université. Cette volonté d'expérimenter des structures sans aucun cadrage national de manière anarchique entraîne une multiplication des groupes de travail et une utilisation des ressources de l'université. Ces ressources, tant au niveau des personnels, du temps passé dans ces réunions que des moyens financiers, devraient être mises à profit afin d'améliorer les conditions dans lesquelles nous exerçons nos fonctions d'enseignement et de recherche.

Pour toutes ces raisons, le SNESUP-FSU demande un moratoire sur la mise en place de nouveaux établissements expérimentaux et rappelle que la seule sortie acceptable pour les établissements en cours d'expérimentation est le retour à des universités régies par les dispositions communes du Code de l'éducation. Afin de retrouver de la collégialité et de redonner un souffle démocratique aux établissements, le SNESUP-FSU rappelle sa demande d'abrogation de la loi LRU, et celle de la prime majoritaire au conseil d'administration, mais aussi la déconnexion entre les élections aux conseils centraux et l'élection de la présidence. Le retour à un unique statut national clair pour les universités, avec des conseils de composante et des conseils centraux élus, pourvus de réelles compétences décisionnaires, est une condition sine qua non pour assurer l'ensemble de nos missions.

LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE

La loi de programmation de la recherche (LPR) a par ailleurs ouvert la voie à l'hyperprésidence dans tous les établissements de l'ESR. En effet, le nouveau régime indemnitaire (Ripec) et la procédure de promotion interne vers le corps des professeur·es d'université (repyramidage) sont in fine attribués au chef/à la cheffe d'établissement, remettant en cause le principe de l'évaluation par les pairs. Ces nouvelles procédures se révèlent être de véritables usines à gaz, ajoutant du travail aux différent·es rapporteur·rices, aux élu·es du CAC et au CNU, alors que leurs avis sont purement consultatifs. Les risques de clientélisme dans l'attribution d'une prime ou d'une promotion ne font que se renforcer avec ces nouvelles procédures. D'autant plus que, dans les nouveaux établissements expérimentaux, rien ne garantit que le ou la chef·fe d'établissement soit un·e universitaire. Encore une fois, le ministère invoque l'autonomie des établissements pour justifier que les décisions soient prises uniquement localement et par le ou la

seul·e chef·fe d'établissement, ce qui remet en cause le caractère national de nos statuts. Nous réclamons le maintien de la voie nationale de promotion via le CNU. Le SNESUP-FSU réclame une vraie reconnaissance du travail d'élu·e, avec la mise en place de décharges et d'autorisations d'absence pour les personnels enseignants, ainsi qu'une simplification des procédures donnant un vrai poids aux décisions des élu·es locaux·les et nationaux·les. Il s'oppose à la mise en place de ces évaluations vides de sens. Le SNESUP-FSU a combattu la mise en place de la LPR et demande son abrogation. En rupture avec les politiques précédentes, nous portons le projet d'une véritable loi de programmation de l'enseignement supérieur et de la recherche permettant d'améliorer significativement les conditions d'exercice de nos missions et de nos carrières.

Afin de lutter localement contre les dérives lors de la mise en place de ces dispositifs, le SNESUP-FSU appelle ses sections locales à modifier les lignes directrices de gestion (LDG) de leurs établissements, afin d'introduire plus d'équité et d'encadrer le caractère arbitraire des décisions que pourraient prendre les chef·fes d'établissement. La LPR a également introduit de nouveaux statuts de non-titulaires (chaires de professeur junior [CPJ], CDI de mission, etc.), ce qui officialise l'entrée dans l'ESR par la précarité prolongée et met en péril le cadre statutaire de la fonction publique ainsi que le statut national des enseignant·es-chercheur·ses. Or, si des fonds peuvent être débloqués pour les CPJ, ils peuvent l'être pour des postes de titulaire. Nous dénonçons ainsi depuis de nombreuses années les conséquences de la loi LRU, de la LPR et de ses avatars dont le Ripec. Cette fuite en avant des restructurations n'est pas inéluctable : de nombreuses Comue sont actuellement en voie de démantèlement, avec le retour dans de nombreuses universités des formations doctorales ou des personnels qui avaient été affectés dans ces Comue.

DÉVOLUTION DU PATRIMOINE IMMOBILIER

Ces effets sont aggravés par un manque de moyens humains criant et un sous-financement organisé par l'État, sous couvert d'autonomie, encore. Dans un certain nombre d'établissements, sept universités à l'heure actuelle (Clermont-I, Toulouse-I, Poitiers, puis Aix-Marseille, Bordeaux, Caen et Tours), le patrimoine immobilier est dévolu par l'État, aggravant encore les besoins financiers et en personnel. Un nouvel appel à candidatures a été passé au début de cette année pour une troisième vague. Les établissements doivent alors chercher des fonds propres et pour cela répondre aux appels

Le SNESUP-FSU appelle à s'opposer aux mesures mettant en danger la situation financière et les moyens humains des établissements et accroissant les inégalités entre eux.



d'offres divers soumis à des comités d'experts internationaux soigneusement choisis. Cela met les établissements en concurrence et en pousse certains à recourir à des cabinets de conseil pour constituer les dossiers partiellement ou en totalité, ou encore les mettre au format exigé, etc. Ce qui aboutit à dépenser de l'argent public pour espérer – et souvent échouer – en obtenir ! À cela s'ajoutent des velléités de transférer les personnels, compétences des Crous, notamment de gestion de la restauration et de l'hébergement, aux établissements d'enseignement supérieur. Le SNESUP-FSU appelle à s'opposer aux mesures mettant en danger la situation financière et les moyens humains des établissements, déjà malmenés, et accroissant les inégalités entre eux.

Le SNESUP appelle ses sections et ses élu·es dans les conseils :

- à continuer à alerter les collègues sur les conséquences du passage aux EPEX sur la

démocratie universitaire et à voter contre ces formes de statuts dérogatoires ;

- à dénoncer les pièges et les véritables motivations de la dévolution du patrimoine immobilier aux universités et à voter contre ces projets de dévolution ;
- à faire modifier les LDG locales sur les régimes indemnitaires et sur les promotions en CT et en CA afin de limiter les dérives locales, notamment concernant le respect de l'égalité femmes-hommes ;
- à refuser dans les composantes d'enseignement et de recherche, dans les conseils centraux, la création de CPJ.

Le SNESUP-FSU propose de lancer un large appel à contribution des collègues des EPEX, des Comue ou des établissements fusionnés afin de faire un bilan de leurs expériences et de dégager des actions pour déjouer la mise en place de ces établissements. ■

47 POUR À L'UNANIMITÉ

À la tribune (de g. à d.), Benoît Teste, secrétaire général de la FSU, et Anne Roger, secrétaire générale du SNESUP-FSU.

Le SNESUP dénonce depuis de nombreuses années les conséquences de la loi LRU, de la LPR et de ses avatars dont le Ripec.

Recherche : quel rôle, quel temps, quelles conditions d'exercice ?

La commission du thème 1 fait le constat que les problèmes identifiés dans les précédents congrès restent malheureusement valables en 2022. Sur la base de constats actualisés, la commission avance des propositions.

Le rôle de la recherche, celui des chercheur·ses et leur rapport à la société sont de plus en plus questionnés. Il est primordial de mieux expliquer nos métiers de créativité dont l'objectif est de produire des connaissances, de les faire valider par les pairs et de les transmettre non seulement aux étudiant·es, mais encore à l'ensemble de la société.

L'explosion des tâches administratives, le sous-encadrement organisé et le développement des appels à projets chronophages transforment le temps de la recherche en variable d'ajustement par rapport à la multitude de contraintes dans les emplois du temps des enseignant·es-chercheur·ses (EC) et sous la pression des besoins nécessaires

au fonctionnement des formations universitaires. Ces pressions poussent trop souvent des collègues à renoncer à leurs droits à la recherche (CRCT, demandes de délégation, décharges...).

En particulier, il faut insister :

- **sur le temps long.** Tout en étant au cœur des préoccupations sociétales, la recherche se construit sur une échelle de temps qui permet de lire, réfléchir, échouer, recommencer, échanger, et d'en mesurer les effets ;

- **sur un temps non fractionné.** Il faut aménager collectivement le calendrier universitaire et les agendas hebdomadaires afin de sanctuariser pour toutes et tous des périodes dédiées à la recherche, refuser individuelle-

Philippe Aubry (de g. à d.),
 Alexandre Zimmer et Peggy
 Cénac-Guesdon ont animé
 le débat sur le thème 1.



ment et collectivement d'effectuer des heures complémentaires, rappeler le besoin d'une réduction des obligations statutaires de service d'enseignement à 125 hTD pour les EC et 250 hTD pour les enseignant-es, et celui de la création dans l'ESR de 6 000 postes de titulaire par an tous corps confondus pendant dix ans ;

● **sur le refus de la science-spectacle.** La recherche est une activité collective basée sur la validation des résultats (la *disputatio*), qui ne doit pas être invisibilisée au profit de seules figures « vedettes » ;

● **sur le transfert de connaissances.** Il doit être facilité au-delà du seul secteur économique lucratif (coopératives, associations, ONG...).

Notre métier embrasse tout le cycle de la connaissance, ce qui en fait un métier fondamental et indispensable non seulement à la société française, mais à l'humanité tout entière, bien au-delà des frontières et des coopérations académiques.

Les modalités de pilotage de la recherche par les appels à projets, et plus encore celles de l'évaluation, orientent et appauvrissent thématiquement le travail et les perspectives de recherche : elles doivent être abandonnées, à commencer par le niveau local, au profit de crédits récurrents. Elles contribuent au recours grandissant à des contractuel-les qui, outre le fait qu'il accroît la précarité des personnels, conduit à une perte de temps et de savoir-faire considérable, avec le renouvellement permanent des équipes.

La société doit relever des défis tant face au changement climatique que devant les modifications de son organisation politique, ou encore en matière d'organisation du travail.

Le rôle de la science est aussi celui de problématiser ces enjeux et de construire des perspectives pour se sortir de l'impasse de la crispation et de l'instrumentalisation des débats. Cette contribution de première importance pour la société ne peut se faire sans la garantie des libertés de développer notre pensée dans toute sa complexité, libertés qui sont aujourd'hui attaquées par des décisions politiques et par les acteurs politiques eux-mêmes.

La recherche est face à un tournant dans son organisation et dans ce que la société en attend, tant dans la diffusion des résultats de la recherche auprès du grand public (science ouverte) que dans la participation de la société aux travaux de recherche (science citoyenne). Comment, dans ce contexte, s'inscrire dans le temps long nécessaire à la recherche, résister au pilotage imposé de la recherche et préserver les libertés académiques ? Autant de questions urgentes pour reconstruire un enseignement supérieur et une recherche de service public.

NOS PROPOSITIONS

● **Faire baisser la pression sur les agents, retrouver des conditions de travail vivables pour un travail bien fait – renoncer à la logique managériale, productiviste et utilitariste qui impose un rythme et un mode de fonctionnement incompatibles avec la démarche scientifique fondamentale comme appliquée.**

● **Accès à la recherche : faciliter l'association à leur laboratoire des jeunes docteur-es sans poste jusqu'à la fin de leur période de qualification. Prévoir des décharges de service de droit pour les enseignant-es du second degré affecté-es dans le supérieur (ESAS) inscrit-es en doctorat. Le SNESUP rappelle sa revendication de transformation des postes d'ESAS docteur-e qualifié-e en postes de maître-sse de conférences (MCF). Dans l'attente de cette mesure, il propose que des crédits fléchés soient disponibles pour les établissements qui ouvrent des concours de MCF réservés aux ESAS au titre du 2° de l'article 26 du décret statutaire des EC. Enfin, le SNESUP réitère l'exigence du respect du droit à la recherche des EC affirmé dans leurs statuts et de son mandat d'attribution d'un CRCT tous les sept ans.**

La solution ne réside pas dans des modifications de comportement à la marge. La commission propose d'engager dès cette année plusieurs chantiers :

● **notion de collégialité.** Comment réaffirmer l'importance et rendre effective la collégialité contournée dans des dispositifs opaques et par un pilotage vertical de la recherche ? Quels contre-pouvoirs ou garanties en cas de dysfonctionnement institutionnel ?

● **déontologie, éthique, intégrité scientifique.** L'architecture du dispositif actuel, pourtant foisonnante (OFIS, Collège de déontologie, référents IS...), ne permet pas de retisser des liens de confiance entre les membres de la communauté scientifique et entre la communauté scientifique et la société, ni de donner une réponse satisfaisante à des manquements constatés en particulier au plus haut niveau. Il faut développer des propositions sur des questions telles que la nomination/constitution et les compétences des instances, le lien avec les procédures disciplinaires, l'effectivité des recommandations...

● **prise en compte des responsabilités sociales, environnementales, climatiques** dans l'évolution des thématiques (et des pratiques) de recherche. ■

**40 POUR
7 ABSTENTIONS**

Notre métier embrasse tout le cycle de la connaissance, ce qui en fait un métier fondamental et indispensable non seulement à la société française, mais à l'humanité tout entière.

Former, certifier : quelle approche de la professionnalisation ?

Depuis sa fondation en 1896, l'université moderne a toujours formé des professionnel·les¹.

L'approche par compétence compromet l'acquisition des savoirs fondamentaux alors que leur maîtrise permet de s'adapter à des évolutions et des contextes différents.

Depuis 2003, les injonctions successives des gouvernements imposent une conception étriquée de la professionnalisation, focalisée sur l'insertion professionnelle à court terme, apparue lors de la création du contrat de professionnalisation introduit en lieu et place du contrat de qualification. L'évincement des enseignant·es et de leurs représentant·es au sein de France compétences réduit la concertation au seul paritarisme², illustrant ainsi la mainmise des entreprises sur l'identification des besoins de formation professionnelle. La dernière loi en date, « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (loi Pénicaud), de 2018, supprime les distinctions entre les centres de formation d'apprenti·es (CFA) et les organismes de formation³. Ainsi certains CFA s'accaparent des maquettes de formations universitaires et mettent en œuvre les formations sans lien avec l'équipe pédagogique universitaire qui les a construites. Cette loi, qui favorise le développement des organismes privés délivrant des certifications professionnelles, instaure la mise en concurrence entre ces certifications et les diplômes nationaux. Leur structuration en blocs de compétences renforce l'individualisation et la flexibilité des parcours. Cela peut conduire à la découpe des programmes en microcertifications et à la destruction de la cohérence du diplôme. Cela remet en cause le principe du recrutement par concours dans la fonction publique, comme cela est déjà perceptible dans l'éducation nationale. Par ailleurs, le détournement des cursus universitaires construits sur des bouts de certification est une façon pour les entreprises d'interférer dans la définition des contenus des formations.

Un·e étudiant·e est incité·e à devenir « entrepreneur·e » de son parcours d'études et de sa carrière professionnelle. Le lien diplôme-salaire, garde-fou des conventions collectives, est fragilisé et entraîne une augmentation de la précarité ainsi qu'une disparité des rémunérations. Paradoxalement, la « professionnalisation » se fait souvent au détriment de l'enseignement des savoirs et savoir-faire, notamment technologiques (exemple des IUT⁴). Dans les INSPÉ et les IUT, l'imposition par le MESRI de la construction des diplômes selon l'approche par compétence, sans respect de la liberté pédagogique, est source d'incompréhension, de déstructuration de notre métier et de souffrance au travail. Sa mise en place à marche forcée, qui plus est pendant la crise sanitaire, a été un facteur aggravant.

L'approche par compétence compromet l'acquisition des savoirs fondamentaux alors que leur maîtrise permet de s'adapter à des évolutions et des contextes différents. Pour les étudiant·es, elle conduit à supprimer la compensation entre unités d'enseignement (UE) au sein des semestres. Elle repose sur une vision étriquée de la notion de compétence qui néglige sa dimension collective, pourtant indispensable pour former des professionnel·les.

La conception adéquationniste des programmes d'enseignement ajustés aux besoins des entreprises a comme finalité le transfert à la collectivité des coûts de l'adaptation des personnels aux postes. D'une part, il faut rappeler que la moitié des diplômé·es occupent des emplois sans lien direct avec leur formation, notamment parce que leur qualification leur confère des compétences générales mobilisables dans différents contextes professionnels. D'autre part, l'adaptation des salarié·es à leur emploi est une mission des employeur·ses.

QUELLES FORMATIONS PROFESSIONNELLES VOULONS-NOUS ?

Toutes les formations, qu'elles soient professionnelles ou non, doivent être à double finalité : insertion professionnelle et poursuite d'études. Le SNESUP-FSU rappelle que le

Philippe Aubry, secrétaire général adjoint du SNESUP-FSU, et Julie Robert, cosecraire générale du SNASUB-FSU.



1. www.cairn.info/revue-du-mauss-2009-1-page-35.htm.

2. Avant la création de France compétences, les représentant·es des enseignant·es étaient partie prenante aux côtés des représentant·es du patronat et des salarié·es.

3. Analyse FSU de la loi Pénicaud : fsu.fr/documentation-de-la-fsu-reforme-de-lapprentissage.

4. Les situations d'apprentissage et d'évaluation sont en tout ou partie réalisées en autonomie par les étudiant·es.



Benoît Teste et Anne Roger.

grade de licence doit permettre une poursuite d'études de droit en master. L'État doit financer le nombre de places nécessaires en master pour accueillir ceux et celles qui le souhaitent.

La construction des maquettes des diplômes nationaux, y compris professionnels, doit rester la mission des enseignant-es titulaires du supérieur, qui en assurent par ailleurs la majorité des heures d'enseignement. Les organismes privés ne doivent pas avoir la possibilité de délivrer des formations sous le sceau « université », soit en utilisant indûment l'appellation « université », soit en passant un contrat de complaisance avec une université. La liberté pédagogique doit être respectée et les jurys doivent rester souverains. En ce sens, les collègues doivent être maître-ses du développement des formations. Le syndicat se doit d'outiller les collègues pour qu'ils et elles développent une lecture critique de l'approche par compétence à la lumière des valeurs des formations universitaires. La bataille est aussi une bataille linguistique. L'approche par compétence ne doit pas être un outil d'organisation de la formation (UE compétence au lieu de UE disciplinaire) qui relègue les savoirs au second plan. Les contenus des UE doivent permettre aux étudiant-es de s'appropriier les savoirs disciplinaires, de les comprendre pour éviter l'application de recettes ou d'acquérir des pratiques professionnelles qui se réduisent à l'adaptation au poste de travail. Ils doivent permettre aux étudiant-es de comprendre l'importance des collectifs de travail.

L'inscription au RNCP des diplômes nationaux doit rester de droit. L'évaluation des diplômes lors de l'accréditation doit être basée sur des contenus et non réduite à de simples jeux

d'ECTS. Les diplômes dispensés en apprentissage à l'université ne doivent pas se substituer, ni être en concurrence avec les autres formations initiales universitaires. Toutes les conditions financières doivent être réunies pour permettre aux étudiant-es de suivre leurs études sans avoir recours à des « jobs » pour survivre ou devoir privilégier la voie par apprentissage. Le SNE-SUP-FSU rappelle la nécessaire attribution d'une allocation d'autonomie pour toutes et tous les jeunes, notamment afin d'assurer des conditions de subsistance et d'études plus égalitaires. L'apprentissage ne doit pas devenir le modèle économique nécessaire pour faire fonctionner les formations. L'État doit financer les formations à la hauteur de leurs besoins. L'apprentissage doit rester une modalité pédagogique parmi d'autres.

Dans les formations en alternance ou comportant des stages, le temps passé en entreprise ou organisation ne doit pas amputer le nombre d'heures de cours et de travail personnel des étudiant-es.

Le stage ne doit pas être imposé à toutes les formations. Le suivi des stages en entreprise ou organisation par les enseignant-es doit être reconnu. Conformément à la loi, les stages ne doivent pas être un moyen d'exploitation des étudiant-es ni un moyen de détournement des conventions collectives. Le stage ou l'apprentissage sont des actes de formation qui doivent développer l'émancipation des étudiant-es et non être un temps professionnel de substitution. ■

46 POUR
1 ABSTENTION

L'apprentissage ne doit pas devenir le modèle économique nécessaire pour faire fonctionner les formations.



Des modifications pour les contractuel·les avant de prochains reculs

Le décret n° 2022-662 du 25 avril 2022 change les conditions d'emploi des agent·es contractuel·les de l'État en modifiant en partie le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 « relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ». Il étend entre autres aux contractuel·les quelques droits garantis aux collègues titulaires. Voici les principales modifications apportées.

Par **WILLIAM CHARTON**,
enseignant contractuel, université de Lorraine

Les compétences des commissions consultatives paritaires (CCP) sont désormais recentrées sur les questions individuelles défavorables à l'agent·e. La suspension des fonctions de l'agent·e est assortie de l'obligation d'informer le procureur de la République des mesures prises par l'employeur public et le rétablissement dans ses fonctions en cas de relaxe est désormais garanti. La prescription des faits passibles de sanctions devient applicable aux contractuel·les. Le décret introduit aussi la création de l'exclusion temporaire de fonctions (ETF) pour une durée maximale de trois jours sans passage en CCP, avec retenue de la rémunération. Cette exclusion peut aller de quatre jours à un an avec passage en CCP.

Dans les mesures de protection, les contractuel·les bénéficient (enfin !) d'une protection contre les mesures discriminatoires lors de la gestion de leur carrière. Le décret impose également l'identification claire du ou des lieux d'affectation.

En matière de congés, le décret apporte plusieurs ajouts et modifications :

- la création d'une indemnité compensatrice en cas de démission lorsque l'agent·e n'a pas pu prendre ses congés du fait de l'administration ;
- la création de congés pour les responsables associatifs bénévoles et les membres des conseils citoyens ;
- la création de congés pour validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences et période de professionnalisation ;
- l'extension de l'interdiction de licenciement pour inaptitude physique pendant certains congés, dont les congés maternité et paternité. Cette interdiction est portée à dix semaines après la fin du congé ;
- l'extension du congé parental, à présent accordé par périodes de deux à six mois renouvelables, et sa prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ;
- le relèvement de l'âge des enfants à 12 ans pour les demandes de congés non rémunérés pour élever un enfant ;
- la durée maximale du congé sans rémunération pour convenance personnelle est désormais de cinq ans avant réintégration ;
- la création d'un congé spécial pour les personnes encadrant le service national universel (SNU) ;

- la création de deux congés, le congé de formation professionnelle et le congé de solidarité familiale.

Le décret précise également les mesures d'accompagnement des agent·es en CDI en cas de restructuration d'un service en indiquant notamment que les contractuel·les en CDI peuvent bénéficier du congé de transition professionnelle.

Les contractuel·les bénéficient (enfin !) d'une protection contre les mesures discriminatoires lors de la gestion de leur carrière.



© Pivabuy

RÉMUNÉRATION SCANDALEUSEMENT BASSE

Au-delà de ces changements à la marge, aucune évolution de l'encadrement de la rémunération n'est prévue, et pour quelques contractuel·les surpayé·es, une grande partie subit une rémunération scandaleusement basse. La hausse récente du point d'indice ne concernera que les contractuel·les bénéficiant d'une rémunération indiciaire, excluant de fait une partie des agent·es, et n'aura de toute façon qu'un impact très restreint sur des montants de rémunération peu élevés. Avec l'inflation actuelle, la précarité de nombre de collègues va s'aggraver. La réforme annoncée du régime des retraites, avec le relèvement de l'âge minimal de départ à 67 ans, repousserait également l'âge de départ à taux plein, l'amenant à 70 ans. Le faible niveau des rémunérations ainsi que les carrières hachées de la plupart des contractuel·les les contraindraient à travailler de plus en plus tard dans des conditions extrêmement compliquées. À cela s'ajoute la crise actuelle du régime de retraite complémentaire des contractuel·les (Ircantec), qui pourrait aboutir dans les prochains mois à une hausse des cotisations et une baisse prévisible des prestations. L'avenir s'annonce peu favorable, alors que l'emploi non titulaire continue à augmenter. Rejoindre les forces syndicales n'a jamais été aussi nécessaire. ■

RÉFÉRENCES

- Décret n° 2022-662 du 25 avril 2022, modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, publié au Journal officiel du 26 avril 2022 : www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045654211.
- Fiche explicative du ministère de la Fonction publique listant les modifications entrainées par le décret 2022-662 : www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statut_et_remunerations/Vademecum-D-modif-D86-83.pdf.



Maintien du droit à l'avancement durant une période de disponibilité

Un fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle durant une disponibilité peut continuer à avancer dans son corps sous certaines conditions. Cette possibilité s'avère avantageuse si l'agent souhaite retourner dans son corps après la disponibilité.

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

Depuis la loi de 2018¹ pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il est possible pour un fonctionnaire qui exerce une activité professionnelle durant une disponibilité de conserver son droit à l'avancement pour une durée maximale de cinq ans. Ainsi un enseignant de statut 2^d degré (E2D) ou un enseignant-chercheur (EC) qui obtient une mise en disponibilité peut continuer à avancer dans les échelons et les grades sous certaines conditions².

La plupart des catégories de disponibilité sont éligibles au maintien des droits à l'avancement : les disponibilités pour convenances personnelles, pour faire des études ou de la recherche, pour créer ou reprendre une entreprise, pour donner des soins à un proche, pour suivre un conjoint. Sont toutefois exclues du dispositif les disponibilités pour élever un enfant âgé de moins de 12 ans, les disponibilités d'office et les disponibilités pour exercer un mandat d'élu.

CRITÈRES À REMPLIR

De plus, l'activité professionnelle exercée pendant la disponibilité doit remplir certains critères pour bénéficier du maintien des droits à l'avancement. Pour une activité salariée, il faut justifier d'un minimum de 600 heures par an. Dans le cas d'une activité non salariée en tant qu'indépendant, le revenu soumis à cotisation sociale généré par cette activité doit au moins être égal à 600 fois le montant du smic horaire³. Dans le cas d'une reprise ou d'une création d'entreprise, aucune condition de revenu n'est exigée. Si ces conditions sont réunies, même en cas d'activité à temps partiel, l'ancienneté acquise pour l'avancement est égale à la durée d'expérience professionnelle.

Pour une disponibilité de moins d'un an, les conditions sont évaluées au prorata du temps de disponibilité. Un agent bénéficiant de six mois de disponibilité doit ainsi justifier d'au minimum 300 heures de travail sur cette période. En revanche, si les conditions minimales ne sont pas remplies, il n'est pas possible de bénéficier d'une prise en compte au prorata du nombre d'heures travaillées. Par exemple, un travail salarié de 580 heures effectué durant une disponibilité d'un an ne donne lieu à aucune prise en compte dans l'avancement.



La plupart des catégories de disponibilité sont éligibles, comme suivre un conjoint.

L'agent bénéficie du maintien du droit à l'avancement à condition de fournir des justificatifs et de remplir un formulaire disponible auprès de son service de gestion. Pour les enseignants du 2^d degré, il s'agit du rectorat, et pour les enseignants-chercheurs du service RH de l'établissement. Dans le cas d'une activité salariée, les pièces à fournir sont les bulletins de salaire ainsi que le contrat de travail. Dans le cas d'une activité indépendante, l'attestation juridique de l'activité ainsi que la déclaration de revenu. Les documents sont en règle générale à fournir avant le 31 mai de chaque année suivant la date de début de disponibilité. Il peut vous être demandé de fournir les documents plus tôt si vous êtes susceptible de participer à la campagne d'avancement d'échelon ou de grade de l'année universitaire en cours. Dans ce cas, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre service de gestion.

INTÉRESSANT DANS CERTAINS CAS

Ce dispositif est particulièrement intéressant pour des collègues qui reprendront et poursuivront leur activité professionnelle dans leur corps d'origine, notamment pour un E2D qui effectue un postdoctorat en disponibilité. Cependant, dans le cas où l'enseignant est recruté en tant que maître de conférences à la suite du contrat de postdoc, la prise en compte du contrat de postdoc en tant qu'enseignant est susceptible d'avoir un effet défavorable, notamment pour les certifiés, car le postdoc ne pourra alors pas être repris une nouvelle fois dans le classement initial d'entrée dans le corps d'EC⁴. ■

L'activité professionnelle exercée pendant la disponibilité doit remplir certains critères pour bénéficier du maintien des droits à l'avancement.

1. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.
2. Pour la fonction publique d'État, ces nouvelles dispositions et les conditions ont été introduites dans les articles 48-1, 48-2 et 48-3 du décret n° 85-986 modifié.
3. Soit 6 642 euros au taux horaire du smic en août 2022.
4. Les règles de classement sont présentées dans la fiche pratique n° 28 du *Snesup* n° 699, novembre 2021, p. 19 : snesup.fr/article/mensuel-ndeg-699-novembre-2021.

Parcoursup : analyse après quatre ans de fonctionnement

Bien que le nombre d'élèves ou d'étudiants en réorientation sans affectation ne soit plus le quotidien des médias, la réalité est tout autre. Le collectif Nos services publics¹ dresse un bilan² de la plate-forme Parcoursup après quatre ans de fonctionnement. Coût élevé de la procédure pour finalement beaucoup moins de liberté de choix pour les jeunes, entrée dans le supérieur bien moins sereine et contrôle accru de l'État, nous détaillons ici quelques éléments qui sont loin d'être réjouissants.

Par **NATHALIE LEBRUN** et **HERVÉ CHRISTOFOL**,
coresponsables du secteur Formation

Le collectif Nos services publics rappelle, comme le SNESUP-FSU³, les raisons fallacieuses de changer de plate-forme d'affectation sous prétexte d'éradiquer le tirage au sort, alors que celui-ci ne représentait que 0,5 % des candidats en 2017 dans APB. Ce prétexte avait pour objectif de diminuer le financement de l'État pour les formations universitaires, de changer la philosophie de l'affectation en passant d'une logique de préférence des jeunes à une logique de classement (« file d'attente »), en reportant ainsi la responsabilité de la réussite (ou de l'échec) sur les jeunes générations.

BEAUCOUP DE LYCÉENS SANS AFFECTATION

Comme le SNESUP-FSU, le collectif souligne le nombre important de lycéens sans affectation le jour de la proclamation des résultats : 50 % en 2021 au 27 mai (80 % dans APB en 2016). Alors qu'APB comportait « trois phases de procédure à date fixe avec un délai de réflexion d'en moyenne deux semaines » à chaque phase et une hiérarchisation des vœux, dans Parcoursup le jeune a droit « jusqu'à 10 vœux proposés, à tout moment entre le 2 juin et le 15 juillet, avec un délai de réflexion entre 5 et 1 jour, dégressif selon l'avancée de la procédure ». L'option « répondeur automatique » ne supprime pas l'effet « file d'attente » – que les « meilleurs » jeunes libèrent une place. Contrairement aux affirmations du MESR, les jeunes ont beaucoup moins de temps pour réfléchir à leur orientation au moment de la connaissance de leurs affectations, ce qui induit stress, pression, stigmatisation chez les jeunes et leur famille. Chaque nouvelle note dans l'année peut faire reculer le jeune de milliers de places dans le classement dont la valeur est à questionner tellement d'acteurs différents y contribuent (lycée, établissement d'enseignement supérieur, rectorat, ministère). Comme le souligne le collectif, « l'État est-il plus légitime que les jeunes à décider des formations dont ils vont bénéficier » ?

CONSÉQUENCES CATASTROPHIQUES SUR LE LYCÉE

Le collectif met en lumière les conséquences catastrophiques sur le lycée. Le dossier de candidature de la plate-forme Parcoursup repose « sur les 20 à 23 premières semaines de cours selon le temps de correction (sur 38 semaines que compte l'année) », qui correspondent à 300 heures de cours et d'évaluation non comptabilisées, soit une diminution de « 82 heures, dans chaque discipline, pour maîtriser les savoir-faire méthodologiques et pour intégrer le contenu de programmes ». Après mars, sur les heures restantes (un tiers du temps scolaire total), 71 % des enseignants « déclarent avoir organisé des séances d'orientation sur leur temps disciplinaire, soit autant que ceux ayant déclaré l'avoir fait sur leur temps personnel (71 % également), c'est-à-dire bénévolement. Des heures perdues, à ajouter aux 82 heures de spécialité qui ne sont plus mises à contribution de la préparation du baccalauréat ».

Enfin un élément majeur que souligne le collectif, c'est la place de plus en plus prégnante du privé (cf. graphique) et une diminution des capacités d'accueil dans les établissements publics, surtout à l'université hors IUT.

Alors que la plate-forme APB n'incluait que des formations menant à des diplômes reconnus par le MESR, la plate-forme Parcoursup inclut aussi des formations « hors contrat ». Selon le collectif, « en 2022, la carte des formations de la plate-forme recense ainsi 13 337 formations dispensées dans des établissements publics et 7 955 formations privées. Sur ces près de 40 % de formations privées, un tiers sont "hors contrat" et sont pourtant mises par Parcoursup sur un pied d'égalité avec les formations reconnues nationalement ». Pire, ces établissements « hors contrat » surfent sur la politique de développement de l'apprentissage voulue par le MESR (possibilité de formuler 10 vœux supplémentaires). Pour le collectif, « sur les 7 236 formations en apprentissage recensées sur la plate-forme Parcoursup, près de 70 % relèvent d'un établissement privé, payant (4 851 formations privées pour seulement 2 385 publiques) ». C'est une véritable mise en concurrence des formations avec une prime aux établissements privés qui ont la possibilité

Les jeunes ne doivent pas s'adapter à la société mais l'inverse, sous peine de ne pas parvenir à résoudre les défis sociétaux urgents.

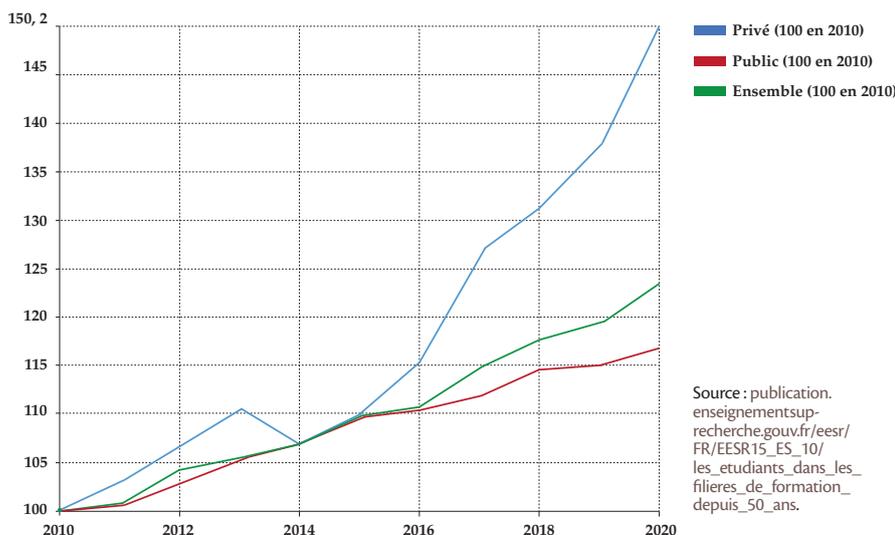
1. Collectif d'agents chargés de la conception, de l'évaluation et de la mise en œuvre des politiques publiques : nosservicespublics.fr.
2. « Parcoursup : une génération "en attente". 100 M€ pour tout changer sans rien régler » : nosservicespublics.fr/parcoursup.
3. Dossier « Parcoursup » avec toutes les analyses du SNESUP-FSU : www.snesup.fr/rubrique/positions-et-analyses-nationales.

de faire des entretiens avant même l'ouverture des résultats de la phase principale et, « parfois dès le mois de mars, [d']envoyer aux jeunes une proposition d'admission ».

EN FINIR AVEC LA LOGIQUE DE CLASSEMENT

Le collectif conclut que, si les jeunes doivent « avoir le choix des études supérieures qu'ils souhaitent faire » et que l'État, et en général la société, doit « profiter de l'opportunité de l'augmentation du nombre de bacheliers et de l'élévation du niveau de formation » pour répondre aux enjeux sociétaux (urgence climatique, pandémies, etc.), alors on doit mettre fin à cette logique de classement et revenir à une logique de choix des jeunes. L'État doit assumer le financement de l'éducation et augmenter les capacités d'accueil dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Les jeunes ne doivent pas s'adapter à la société mais l'inverse, sous peine de ne pas parvenir à résoudre les défis sociétaux urgents. ■

Évolution des inscriptions dans les établissements d'enseignement supérieur (en milliers, base 100 en 2010)*



* France métropolitaine + DROM hors Mayotte jusqu'en 2010, y compris Mayotte en 2011.

Source : publication. enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR15_ES_10/les_etudiants_dans_les_filières_de_formation_depuis_50_ans.

Trouvermonmaster : il a tout de Parcoursup

En 2021, une concertation avait eu lieu autour d'un projet de plate-forme relative à l'affectation en master, qui s'était soldée par un échec. Ce chantier a été relancé cet été par la nouvelle ministre de l'ESR.

Par **NATHALIE LEBRUN** et **HERVÉ CHRISTOFOL**,
coreponsables du secteur Formation

Lors de son intervention devant le Cneser, le mardi 4 juillet 2022, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a insisté sur l'importance qu'elle comptait accorder au dialogue social dans le cadre de son mandat, prenant ainsi le contre-pied des pratiques de sa prédécesseure. Elle a également précisé les priorités de sa politique dont celle de « faire réussir nos étudiants et étudiantes, et continuer à travailler sur le 1^{er} cycle [...]. Je porterai une attention toute particulière à l'accompagnement de l'orientation des étudiants en 1^{er} cycle conduisant soit à des poursuites d'études, soit à une insertion professionnelle associée à une formation tout au long de la vie renforcée ». Ainsi, dès le lendemain, le chantier de l'affectation des étudiants en master était bel est bien lancé et une première réunion bilatérale de concertation avec les organisations syndicales était organisée le mardi 5 juillet 2022.

COPIE CONFORME DE PARCOURSUP

Rappelons que, l'année dernière, la concertation avait tourné court, puisqu'elle s'était résumée à une présentation d'un projet de plate-forme copie conforme de celle de Parcoursup qui avait généré une forte opposition des syndicats et nécessité un passage en force du ministère. Cependant, face aux incompatibilités entre les délais de déploiement de la plate-forme d'affectation et le calendrier des dépôts de candidatures puis de l'instruction des dossiers, le ministère avait dû renoncer et se contenter d'enrichir les informations du site Trouvermonmaster.gouv.fr, d'imposer une synchronisation des procédures de recrutement, tout en laissant

à chaque université le soin d'instruire les candidatures, puis aux recteurs la mission de faire valoir le droit à la poursuite d'études pour toutes et tous les licenciés avec, tout de même, de nouvelles règles plus contraignantes et le succès que l'on connaît.

Cette année, donc, l'ambition est de sous-traiter auprès de Capgemini la programmation de la plate-forme d'affectation après arbitrage des spécifications du cahier des charges dont :

- la possibilité offerte ou pas aux candidats de classer leurs vœux pour maximiser leur satisfaction ;
- le nombre de vœux par candidat ;
- la prise en compte pour un vœu d'une spécialité de master plutôt que d'un parcours ;
- la priorisation ou pas des étudiants licenciés d'une université pour l'accès aux masters d'un même domaine ;
- la place des étudiants en reprise études et celle des étudiants étrangers ;
- l'ouverture aux mobilités interacadémiques et aux aides financières pour permettre ces déménagements ;
- la prise en compte des résultats des semestres S1 à S5 pour un dépôt des candidatures de début à fin mars 2023 ;
- la standardisation d'une partie des dossiers et la possibilité pour les établissements de personnaliser les dossiers en demandant le dépôt de pièces spécifiques.

Il semblerait que tout ne soit pas encore arbitré. Cependant, les partis pris du projet précédent ne semblent pas tous abandonnés et, en particulier, le classement des vœux des candidats n'est pas encore retenu. Si c'est le cas, les files d'attente et le stress, les retards d'affectation comme la culpabilisation qu'ils génèrent ne seront toujours pas épargnés aux étudiants. ■

LPR : et pour les Biatss ?

La loi de programmation de la recherche, dans son volet carrières et rémunérations, réserve quelques crédits pour les personnels Biatss des universités : une partie pour le repyramidage de la filière ITRF et l'autre pour une revalorisation des régimes indemnitaires dans le cadre d'une convergence des primes des Biatss, très variables d'un établissement à l'autre. Si l'intention est saluée, la réalité est plus ambivalente, entre complexité de mise en œuvre et opacité.

Par **JULIE ROBERT**,
cosécétaire générale du SNASUB-FSU

LE REPYRAMIDAGE OUI, MAIS D'UNE PARTIE SEULEMENT DES ITRF

Le repyramidage, c'est la requalification d'un certain nombre d'emplois par la mise en place de modalités exceptionnelles de recrutement dans certains corps de la filière (TECH, ASI, IGE et IGR). Avec ses 4 650 possibilités de recrutement pour cinq ans, le projet de repyramidage issu de la loi de programmation de la recherche (LPR) pouvait paraître ambitieux. Cependant, alors que c'est une grande majorité des personnels ITRF qui se voient confier des missions quotidiennes supérieures à leur niveau de recrutement, ce repyramidage ne s'adresse pas à l'ensemble de la filière ITRF : il ne concerne que les personnels affecté·es dans le supérieur et seulement certains métiers, ceux en lien avec la recherche et les activités d'enseignement. Ainsi une partie non négligeable de la filière ITRF (les personnels affecté·es dans le second degré – 20 % de la filière – et certains métiers comme ceux de la logistique, de la prévention ou du patrimoine immobilier) se retrouve exclue du dispositif. Le décrochage entre la réalité des missions et le niveau de recrutement existe aussi dans les autres filières de recrutement, et pourtant les personnels des biblio-

La confusion règne à tous les étages, tant du côté des établissements que des personnels concerné·es.

thèques et de la filière administrative se sont pas concerné·es par ce repyramidage. C'est pour toutes ces raisons que le SNASUB-FSU a refusé d'apporter son soutien à ce projet en 2020, non sans avoir bataillé dans les négociations pour améliorer le texte aujourd'hui en application.

Dans la pratique, la mise en œuvre du repyramidage paraît en cette rentrée bien chaotique : entre la publication très tardive des textes officiels encadrant le dispositif et la complexité de ses modalités d'application (il y a autant de modalités de recrutement que de catégories hiérarchiques concernées), le tout sans consultation des représentant·es des personnels dans le contexte post-loi de transformation de la fonction publique, la confusion règne à tous les étages, tant du côté des établissements que des personnels concerné·es, au point que les calendriers initiaux de déploiement pour l'année ont été revus au début de l'été 2022...

UNE CONVERGENCE INDEMNITAIRE OPAQUE

Il existe autant de régimes indemnitaires que d'établissements : cette réalité ouverte par l'autonomie des universités a pris un nouveau tournant avec l'application du Rifssep, le nouveau régime indemnitaire des Biatss depuis 2016. En effet, l'individualisation des primes permise par cette réforme offre un nombre infini de variations d'un établissement à l'autre, rendant évidente la mise en place d'un dispositif de correction, y compris aux yeux du ministère ! Cependant, le déploiement de cette convergence indemnitaire, qui prend la forme de crédits différents alloués aux établissements pour réévaluer leurs régimes indemnitaires, est très opaque. Aucun tableau national de ces crédits n'est connu à ce jour et les établissements sont libres de faire ce qu'ils souhaitent des montants perçus. Là aussi entre l'intention et sa traduction dans les établissements, il y a tout un monde. Pourtant, le sujet de la revalorisation des primes est un sujet majeur pour les personnels, confronté·es à la dégradation de leurs conditions salariales par des années de gel de la valeur du point d'indice, et que le relèvement de 3,5 % ne suffit pas à combler. ■



Il existe autant de régimes indemnitaires que d'établissements...

Ils disent... « valeur travail »

« Valeur travail » ! L'expression s'est largement imposée dans le débat public lors des récentes élections présidentielle et législatives. Parce que « le travail doit conditionner les aides sociales » et car c'est « en travaillant que l'on devient riche »... Mais le propos, en appui sur un préjugé très répandu, ne résiste pas longtemps à l'analyse.

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

Les dirigeants RH sont perplexes : perte de sens, démissions, « pénurie de talents », « ras-le-bol des salariés »... On analyse la « grande démission » aux Etats-Unis, on s'inquiète du *ghosting* en Europe (non-présentation des candidats aux entretiens d'embauche voire absence lors du premier jour du contrat de travail...). Voilà des années pourtant qu'ils sont nombreux ceux qui, dirigeants politiques ou d'entreprises, n'ont que les termes « valeur travail » à la bouche : il faut « faire en sorte que le travail paie » (« *making work pay* »), théorisaient déjà les économistes libéraux, arguant de la nécessaire conditionnalité de la protection sociale et de l'accès aux aides sociales, par opposition à une protection sociale universelle et inconditionnelle.

TRAVAIL ET DROITS

L'expression « valeur travail » a un sens économique : au XVIII^e siècle, les économistes classiques considéraient que la valeur d'un bien était déterminée par la quantité de travail nécessaire à sa production. Mais compte tenu du prolongement de l'analyse par Karl Marx, montrant dès lors l'exploitation via une extorsion de valeur (la plus-value) et donc la part de travail non payé nécessaire au fonctionnement même du capitalisme, l'école néo-classique, dès le XIX^e siècle et de façon encore dominante aujourd'hui, donnera une valeur plus subjective au travail comme aux biens : valeur pouvant varier d'un individu à l'autre, en fonction de ses goûts ou de ses besoins, et in fine déterminée par « un marché ». Dans le champ sociologique, la « valeur travail » détermine en outre le statut et la place que chacun occupe dans le corps social. Or la crise sanitaire a mis en évidence la très insuffisante « reconnaissance » du travail de certains : soignants, enseignants, caissières ou agents de nettoyage, mal rémunérés, peu considérés mais sans lesquels « *l'économie et la société se seraient effondrées* »...

Mais c'est in fine le sens moral donné à la « valeur travail » qui continue largement à s'imposer dans le débat public, notamment lors des récentes élections présidentielle et législatives, au cours desquelles la logorrhée

dominante n'a eu de cesse d'évoquer la nécessité de « mieux valoriser le travail », précisant qu'il s'agit de redonner « *tout son sens au goût de l'effort* », que ce soit en termes de rémunérations ou comme condition d'accès aux minima sociaux. Car c'est en travaillant, disent-il, que l'on devient « riche »...

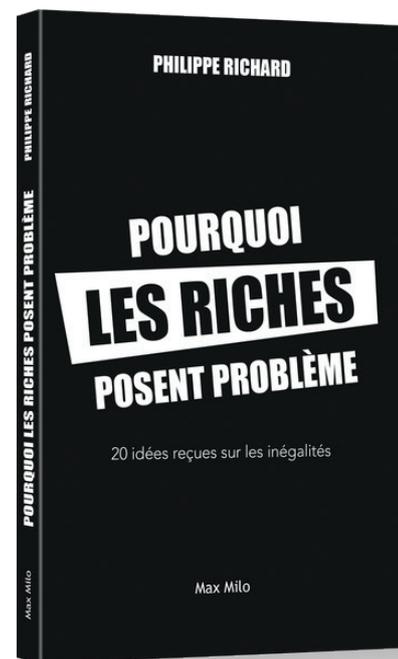
TRAVAILLER PLUS POUR DEVENIR RICHE ?

Dans *Pourquoi les riches posent problème*, ouvrage militant que Philippe Richard a publié cette année pour détricoter les « idées reçues sur les inégalités »*, ce préjugé et cet argument sont rapidement déconstruits : « *Le travail seul n'apporte jamais la fortune* », souligne l'auteur, car nous avons tous la même contrainte : les journées n'ont que vingt-quatre heures, les années trois cent soixante-cinq jours, la vie active une durée elle aussi limitée... Et, dès lors, les inégalités de revenus du travail sont relativement limitées : 70 % des personnes à temps plein gagnent entre 1 et 2 fois le smic, rappelle l'auteur, 23 % entre 2 et 4 fois le smic.

Les « riches » constituent leur fortune avec les revenus du capital. Et même lorsqu'il s'agit de « célébrités », tant les sportifs que les « influenceurs » qui peuvent parfois être des modèles pour nos propres étudiants, ils « *s'intègrent dans un business, c'est-à-dire dans un secteur où du capital a été investi de façon importante, générant des rentes élevées* ». Mais « *au final*, souligne Philippe Richard, *ce sont les propriétaires de ces capitaux qui en récolteront la plus grande partie* ». Et c'est toujours « *l'exploitation du travail des autres* », considère l'auteur, qui permet de devenir riche.

Face à ceux qui invoquent à souhait la « valeur travail » dans ce sens moral, pour justifier les plus criantes des inégalités, il peut être utile de rappeler que le travail a aussi une valeur économique et une valeur sociale, sans naïveté sur le fait que l'on fasse rarement fortune avec son seul travail. ■

« Le travail seul n'apporte jamais la fortune. »



* *Pourquoi les riches posent problème. 20 idées reçues sur les inégalités*, de Philippe Richard, Max Milo, 2022, 112 p., 10,90 €.

Arrêté doctoral : pas de présoutenance mais des modifications problématiques

Si le premier projet d'arrêté doctoral, présenté en février, prévoyait l'introduction d'une présoutenance à huis clos finalement abandonnée, il n'en comporte pas moins des modifications plus que discutables.

Les problèmes de fond dans le nouvel arrêté doctoral expliquent que les syndicats de la FSU, dont le SNESUP, ont voté contre.

* Voir à ce sujet *Le Snesup* n° 698, octobre 2021, p. 26 : snesup.fr/article/mensuel-ndeg-698-octobre-2021 ; et le dossier du *Snesup* n° 705, mai 2022, p. 9 à 17 : snesup.fr/article/mensuel-ndeg-705-mai-2022.

Par les secteurs
SITUATION DES PERSONNELS et RECHERCHE

L'arrêté du 25 mai 2016 qui régit le fonctionnement du doctorat est en passe d'être modifié. Il s'agit notamment d'y traduire deux mesures introduites par la loi de programmation de la recherche :

- la possibilité qu'une thèse se déroule sous contrat de travail de droit privé, dans le cadre d'un projet défini par l'employeur ;
- l'obligation de prêter un serment de respect de l'intégrité scientifique à l'issue de la soutenance.

Le premier projet d'arrêté, présenté aux organisations représentatives mi-février, comportait en outre des changements portant sur le déroulement du doctorat qu'aucune disposition législative n'imposait, en particulier l'introduction d'une présoutenance à huis clos aboutissant à un avis motivé sur la possibilité de soutenance. L'ensemble des participant·es à la réunion de concertation, notamment le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU, se sont clairement opposés à la disposition prévue et à ses modalités, en faisant valoir par exemple son rapport coût/bénéfice défavorable, le conflit

de prérogatives entre les rapporteurs et la commission de présoutenance distincte du jury de thèse, la perte de visibilité scientifique des soutenances, qui deviendraient probablement plus sommaires. La présoutenance aurait alourdi la procédure de soutenance de thèse, et a donc rencontré en parallèle une large opposition dans les écoles doctorales. Dans sa déclaration liminaire au Cneser du 15 mars, le SNESUP-FSU avait en conséquence demandé

Les nouvelles dispositions de l'arrêté viendront renforcer la privatisation de la recherche et sa mise au service d'intérêts privés.

l'abandon de la mesure. On ne peut donc que se féliciter que nous ayons été entendu·es et que celle-ci ait complètement disparu du texte soumis au Cneser le 14 juin.

DES DISPOSITIONS CONTESTABLES

Cette dernière version du texte conserve néanmoins plusieurs dispositions que nous contestons :

- les personnes ayant soutenu leur doctorat doivent, selon l'arrêté, prêter un serment en « s'engageant à respecter les principes et exigences de l'intégrité scientifique dans la suite de sa carrière professionnelle ». Par ce serment, le ou la docteur·e s'« engage, par une conduite intègre dans [son] rapport au savoir, [ses] méthodes et [ses] résultats, à agir avec honnêteté, responsabilité, fiabilité, respect et éthique ». Ce serment ne peut régler les problèmes d'intégrité scientifique dans la recherche. Pire, il laisse croire que les manquements à l'intégrité scientifique ne relèvent que de problématiques individuelles et passe sous silence les causes institutionnelles et organisationnelles des dérives* et les pressions toujours plus fortes des institutions sur les collègues. Si la concertation a permis de préciser que, juridiquement, la prestation de serment ne pourrait conditionner la délivrance du diplôme, la possibilité effective qu'auront les écoles doctorales et les docteur·es de ne pas prêter serment reste incertaine ;

- l'arrêté complète la mise en place du très controversé contrat doctoral de droit privé. Alors qu'en règle générale les unités de recherche accueillant les doctorant·es doivent être reconnues à la suite d'une évaluation par le Hcéres, les nouvelles dispositions de l'arrêté autoriseront qu'une thèse sous contrat de travail de droit privé, dans le cadre d'un projet défini par un employeur, se prépare dans des structures privées non évaluées. Cette disposition constitue une étape de plus dans la privatisation de la recherche et sa mise au service d'intérêts privés.

Ces problèmes de fond dans le nouvel arrêté doctoral expliquent que les syndicats de la FSU, dont le SNESUP, ont voté contre le 14 juin dernier – le texte a néanmoins reçu un avis favorable du Cneser par 18 voix pour, 13 contre et 5 abstentions. ■



© Grook Da Oger / Wikimedia Commons

CPJ : attaque sans précédent du statut d'enseignant-chercheur

Aucun bilan chiffré n'a pu être réalisé à la suite de la première vague des chaires de professeur junior. Pourtant, sans attendre, le gouvernement a lancé une seconde vague, ce qui impose la vigilance à l'égard de ce statut qui menace celui des enseignant-e-s-chercheur-ses.

Par le **SECTEUR RECHERCHE**

La deuxième vague des chaires de professeur junior (CPJ, 135 postes) a été lancée à l'automne 2021, avant que les « recruté-es » de la première vague (92 postes) n'entrent en activité. Si aucun réel bilan chiffré n'a été tiré pour le moment, la menace que les CPJ font peser sur le statut d'enseignant-e-chercheur-se (EC) impose de ne pas baisser la garde, ni de banaliser cette voie d'accès au corps de professeur d'université (PU) sous prétexte que la loi est désormais passée ou que cette voie d'accès représente peu de postes (653 postes de PU en 2021).

Les corapporteurs Les Républicains de la mission d'information du Sénat sur la mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche (LPR) soulignent que la mise en place des CPJ « continue de diviser la communauté universitaire »¹. Cette phrase édulcore la réalité. Hors de l'opportunisme des directions des universités, de quelques directeur-rices de laboratoire et de quelques bénéficiaires, la communauté des EC est très majoritairement opposée à la mise en place des CPJ.

GEL DE POSTES

En effet, si le but officiellement affiché est de recruter des « talents internationaux », la majorité des candidat-es sont des collègues en poste. Leur candidature, qui peut se comprendre compte tenu du peu de perspectives, entraîne une procédure de détachement d'un établissement vers un autre, donc un gel de postes pendant plusieurs années dans l'établissement d'origine. Les corapporteurs soulignent trois « préoccupations principales » : les incidences sur les collectifs de travail, la question de l'égal accès des femmes au dispositif, l'absence de garantie des libertés académiques pour le titulaire d'une CPJ.

Sur le point de l'aspect collectif, ils recommandent au niveau des établissements de « mettre en place des garde-fous pour apaiser et rassurer les esprits (par exemple, en insérant une dimension collective au processus d'entrée dans le dispositif et en assurant la transparence de la procédure à chaque étape) ». La procédure de recru-

tement (qualification par le CNU et collégialité des comités de sélection) que le dispositif CPJ entend contourner n'est-elle pas porteuse de tels garde-fous ? Pourquoi la remplacer, sauf à vouloir imposer un mode de recrutement sur un processus de ressources humaines (RH) similaire au privé ? L'entrave aux libertés académiques est quant à elle avérée par la mise en place d'un tuteur scientifique, qui acte le retour en force d'un mandarinate renforcé avec chantage à la titularisation. Quant à l'égal accès pour les femmes au dispositif, rien n'a été prévu, hormis l'effet d'annonce.

RUPTURE D'ÉGALITÉ

Enfin, il faut insister sur la rupture d'égalité manifeste introduite par le processus. Un-e collègue recruté-e sans HDR se voit pourvue de financement pour fonctionner et disposer des doctorant-es qu'il-elle n'est pas encore en capacité d'encadrer, pendant que d'autres collègues, potentiellement déjà habilité-es, sont sans ressources financières pérennes et n'ont pas de possibilité de devenir PU, et ce sans compter la possible compétition avec le dispositif de repyramidage, autre voie d'accès au corps de PU. Par exemple, les collègues MCF d'une section CNU considérée comme étant déjà peu en tension par le ministère dans l'établissement et bénéficiant de CPJ risqueraient de ne plus avoir accès à des postes de PU par repyramidage.

La vigilance s'impose d'autant plus que l'association d'universités Udice² fait des propositions non pour supprimer les CPJ mais pour simplifier les dispositifs RH. Elle réclame une notification pluriannuelle selon un calendrier permettant « une gestion au fil de l'eau, en fonction des opportunités », la possibilité de titulariser sur un poste de professeur de première classe ou de classe exceptionnelle, afin de « renforcer l'attractivité du dispositif », et de supprimer « la clause de remboursement des salaires perçus en cas de refus de titularisation par le candidat ». Autant d'éléments qui incitent à une vigilance renforcée tant le pied dans la porte du dispositif de CPJ pour attaquer le statut d'EC et contourner la collégialité est grossier. ■

Hors de l'opportunisme des directions des universités, de quelques directeur-rices de laboratoire et de quelques bénéficiaires, la communauté est très majoritairement opposée à la mise en place des CPJ.

1. www.senat.fr/commission/cult/missions_d_information/mi_mise_en_oeuvre_de_la_lpr.html.

2. Dépêche AEF n° 675266.

De la qualité dans l'enseignement supérieur

Alors que dans nombre d'universités s'est imposé un « manuel qualité norme ISO 9001 » dans le cadre du développement de la formation continue, l'interrogation sur la question de la qualité, à tous les niveaux d'éducation, avait cet été des ambitions bien plus riches que celles du seul « management de la qualité » et de la « maîtrise des coûts » chers au dit manuel... La question de la qualité dans l'éducation a ainsi été au centre d'une importante réunion du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE), qui s'est tenue les 5 et 6 juillet à Liège, comme au cœur du dernier congrès d'orientation du Syndicat autonome de l'enseignement supérieur (SAES) du Sénégal.

Sénégal : 14^e congrès du SAES

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

Le Syndicat autonome de l'enseignement supérieur (SAES), principal syndicat de l'enseignement supérieur du Sénégal, a tenu son 14^e congrès d'orientation à Dakar du vendredi 5 au dimanche 7 août. Près de 350 délégués étaient réunis pour le renouvellement des instances du syndicat pour les trois prochaines années. Plusieurs commissions étaient également organisées à cette occasion, notamment celle chargée des revendications qui seront prioritairement portées au cours du nouveau mandat : conditions de travail, conditions salariales, structuration de l'enseignement supérieur et de la recherche... La stratégie du

Le SNESUP-FSU était présent à cette occasion pour dire son amitié au SAES.

syndicat pour l'avenir a été largement discutée après avoir fait le point sur les acquis au cours du dernier mandat.

PROMOTION DE L'ÉQUITÉ ET DE L'ORIENTATION

Le congrès triennal du SAES est toujours l'occasion d'une réflexion de fond : cette année, c'est la question de la qualité dans l'enseignement supérieur sénégalais qui a mobilisé les délégués, et les analyses se sont portées sur la politique de recrutement, la politique de gestion des vacataires, la question du taux d'encadrement dans un contexte de massification de l'enseignement supérieur, les taux de réussite des étudiants, la nécessaire construction d'équipements et d'infrastructures... Au centre des réflexions figuraient notamment la question de la diversification des modèles pédagogiques, intégrant le numérique, la promotion de l'équité tout comme celle de l'orientation des nouveaux bacheliers pour souligner l'urgence de « reprendre le contrôle de l'orientation »...

Au terme de deux mandats, Malick Fall a été ovationné par le congrès, qui a élu David Célestin Faye pour assurer le secrétariat général au cours des trois prochaines années.

Le SNESUP-FSU était présent à cette occasion pour dire son amitié au SAES, partenaire avec lequel nous avons déjà beaucoup travaillé. Nul doute que cette amitié se poursuivra avec le nouveau secrétaire général et le nouveau bureau national, avec lesquels nous avons, à cette occasion, au cours d'échanges particulièrement chaleureux, réaffirmé notre volonté de « marcher ensemble ». ■

Université de Dakar, amphithéâtre Cheikh-Anta-Diop. Ovation pour notre camarade Malick Fall, secrétaire général sortant après deux mandats.



CSEE : mobilisation pour une éducation de qualité

Par **MARC CHAMPESME** et **MICHEL MARIC**,
secteur International

Après une pause de deux ans en raison de la crise sanitaire, près de 300 délégués des syndicats européens (au sens géographique) de l'éducation se sont réunis à Liège pendant trois jours, du 4 au 6 juillet : « Mobilisation pour une éducation de qualité », tel était le thème de ce congrès du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE). Pour la FSU, le SNES, le SNCS et le SNESUP étaient présents. À la fois prospective et revendicative, cette conférence a été l'occasion d'aborder les questions d'égalité femmes-hommes dans l'éducation, d'investissements éducatifs, d'intelligence artificielle (cf. *encadré*) ou encore d'échanger avec nos collègues d'Ukraine avant la discussion et l'adoption de deux résolutions d'importance : sur « la qualité de l'éducation et l'amélioration des statuts des enseignants, des universitaires et de l'ensemble des personnels de l'éducation » et sur « l'attrait de la profession enseignante »*.

ATTRAIT DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE

La résolution sur l'attrait de la profession enseignante, document d'orientation politique, présente dix points d'action pour renforcer le statut et

l'attrait de la profession enseignante : parmi ces points, notons la nécessité de garantir la liberté académique et l'autonomie professionnelle, l'importance des salaires tout comme de la suppression des inégalités salariales qui se sont multipliées, la question des conditions de travail des enseignants de manière générale et celle de la charge de travail excessive et des heures de travail en particulier, mais aussi l'importance du dialogue social et de « renforcer le pouvoir de la profession enseignante ».

Autant de recommandations qui devraient être entendues – et comprises ! – dans le contexte français. ■

Interventions des délégués mises en image pendant la discussion.

Dix points d'action pour renforcer le statut et l'attrait de la profession.

* www.csee-etu.org/fr/actualites/csee/4918-les-educateur-trice-s-europeen-ne-s-reaffirment-leur-engagement-a-ameliorer-le-statut-de-la-profession-enseignante-pour-des-societes-inclusives-pacifiques-democratiques-et-durables.



ATELIER « INTELLIGENCE ARTIFICIELLE »

En préambule de cette réunion, s'est tenu un atelier sur l'intelligence artificielle auquel la délégation SNESUP-FSU a participé. Cet atelier intervenait alors que, au niveau de l'Union européenne, plusieurs textes concernant le numérique ont été récemment adoptés (règlement sur le marché du numérique ou DMA, règlement sur les services numériques ou DSA...) ou sont en discussion, notamment un règlement sur l'intelligence artificielle. Il se situait dans la continuité de travaux menés depuis plusieurs années au sein du CSEE et de l'Internationale de l'éducation, notamment lors de la conférence du CSEE de juillet 2021, qui avait adopté une importante résolution sur l'intelligence artificielle dans l'éducation.

Cette résolution faisait état des principales menaces pesant sur les systèmes éducatifs, leurs personnels et les élèves et étudiants : privatisation et commercialisation de l'éducation, dégradation des conditions de travail (confidentialité, droit à la déconnexion...), perte d'autonomie professionnelle et atteinte aux libertés académiques, opacité des prises de décision algorithmiques, discriminations. Elle mettait l'accent sur la nécessaire formation et sensibilisation des personnels et de leurs organisations syndicales aux enjeux du déploiement de l'intelligence artificielle, sur l'importance de développer la recherche sur l'incidence de ces technologies dans l'éducation, d'impliquer les syndicats de l'enseignement dans l'élaboration des politiques relatives à l'intelligence artificielle dans l'éducation, et d'élaborer une stratégie politique commune au niveau européen incluant notamment un plaidoyer en faveur du respect de l'autonomie professionnelle et de la formation adéquate des personnels à l'impact de l'intelligence artificielle.

Tout en rappelant ces constats et objectifs, cet atelier a permis de remarquer que les enjeux spécifiques de l'intelligence artificielle restaient encore mal appréhendés par certains participants et difficilement distingués des problèmes posés par l'intrusion incontrôlée et massive du numérique dans la période récente en raison de la crise sanitaire.

Le concept d'« État stratège » comme justificatif des réformes de l'ESR ?

Le concept d'« État stratège » émerge en France au début des années 1990 pour modéliser une action de l'État visant à promouvoir l'économie de la nation en élaborant une stratégie. « [S]a fonction primordiale consiste à anticiper les changements et à tenter de concilier des impératifs contradictoires » (Chevallier, 2007)¹. Il sort ensuite du strict champ de l'économie pour s'étendre à d'autres domaines d'activité de la société. Les caractéristiques de ce modèle laissent penser qu'il est un facteur ayant participé à la production des réformes de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) de ces dernières années.

Par MICHÈLE ARTAUD,
responsable du secteur Service public

Pour faire bref, il s'agit d'un rôle de l'État adapté à l'évolution de la gouvernementalité (Foucault, 2004)² compte tenu de contraintes nouvelles, dont notamment l'incertitude, la complexité mais aussi la diminution de l'autonomie de décision : « Par la construction d'une "stratégie", [l'État] cherchera à obtenir les meilleurs résultats possibles, en prenant en compte les contraintes externes » (Chevallier, 2007). Il s'agit surtout de « faire mieux avec moins » en important le modèle des entreprises privées qui sont supposées être plus efficaces – en oubliant que les buts ne sont pas les mêmes.

SÉPARATION DES FONCTIONS STRATÉGIQUES ET OPÉRATIONNELLES

On sépare alors les fonctions stratégiques, apanage de l'appareil d'État, des fonctions opérationnelles, confiées à des opérateurs pouvant être publics mais « autonomes » par rapport à l'État. La prise de décisions nécessite alors le recours à des « experts » pour éclairer les choix à faire puisque l'État stratège est isolé des opérateurs et le service public devient un instrument permettant « à l'État de disposer d'une emprise directe sur les activités économiques et sociales » (ibid.).

UN « AUTRE DROIT »

Comme il s'agit de pouvoir prendre rapidement, voire continûment, des décisions adaptées à l'évolution de l'environnement en les modifiant au fur et à mesure au vu des résultats obtenus, l'État stratège est supposé évaluer systématiquement les effets de la stratégie mise en place pour l'ajuster. Cela s'accommode mal du temps nécessaire au droit usuel et de sa relative rigidité, et implique donc un recours à des dispositifs juridiques d'un type particulier, notamment l'expérimentation.

UN ÉCHO DANS LES MUTATIONS RÉCENTES DE L'ESR

Le parallèle entre ce qui précède et les mutations de l'ESR est transparent, avec l'autonomie des établissements (vus comme opérateurs) instaurée par la LRU, et plus récemment la création des établissements publics expérimentaux (EPEX) : expérimentation inscrite dans les textes, séparation des fonctions stratégiques et des fonctions opérationnelles par le biais d'une gouvernance des EPEX « hors sol » et non démocratique, recours aux cabinets de conseil... sans parler des évaluations, même si elles sont de fait peu productives. On peut également signaler la réunion des universités et des écoles, dont la séparation est vue par certains (Tiran, 2016)³ comme néfaste à une certaine réussite de l'université.

La mise en avant de l'innovation comme but de la recherche, voire la quasi-exclusivité qu'on lui donne dans les appels à projets (AAP), apparaît également en droite ligne d'un État stratège cherchant à favoriser l'activité économique à court terme – comme les AAP eux-mêmes d'ailleurs.

UN AUTRE MODÈLE DE L'ACTION DE L'ÉTAT EST NÉCESSAIRE

Si l'État doit bien avoir une stratégie, et même plusieurs articulées suivant que l'on considère le court, moyen ou long terme, le but de cette stratégie ne saurait être le développement de l'économie, avec l'hypothèse que celui-ci produira « automatiquement » les développements sociaux utiles voire indispensables à la société. Il faut renverser le propos et considérer comme premiers les besoins de la société nécessaires voire indispensables à faire « la vie bonne » à ses membres, le développement de l'économie en étant alors un des bénéficiaires et un des facteurs.

Truisme, n'est-ce pas ? Mais cela est difficile à faire entendre au-delà d'un cercle de plus en plus restreint, et comprendre d'où viennent les mécanismes qui produisent les changements auxquels nous sommes soumis ainsi que leurs principales caractéristiques paraît de nature à aider à les combattre. ■



© Yair Haklai/Wikimedia Commons

La stratégie comme mode de gouvernance... (ici, Jules César, Nicolas Coustou, 1722, coll. du Louvre, jardin des Tuileries).

1. J. Chevallier, « L'État stratège », in B. Badie et Y. Déloye (dir.), *Le Temps de l'État. Mélanges en l'honneur de Pierre Birnbaum*, Fayard, 2007, p. 372-385.
2. M. Foucault, *Sécurité, territoire, population. Cours au Collège de France (1977-1978)*, EHESS/Gallimard/Seuil, 2004.
3. A. Tiran, « L'État stratège et la réforme des universités », in P. Bance (dir.), *Quel modèle d'État stratège en France ?*, PURH, 2016, p. 309-332.

Au secours, j'ai besoin d'humour

Il y a celui qui s'explique. Et il y a celui qui ne s'explique pas. Tel un coup de foudre. Un éclat. Le rire. Dont on dit qu'il n'est jamais aussi utile qu'en période de guerre ou de crise. « Il est bon de rire », dit la vox populi. « Parfois », ajoutent certains. Laure Flandrin livre un important travail universitaire sur le sujet. Et son « Enquête sur la plus socialisée de toutes nos émotions » est un trésor permettant d'explorer « les expériences fondamentales du monde social qui nous constituent comme rieurs »*.

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

Le Rire, de Laure Flandrin, est une somme de près de 400 pages. Chercheuse au Centre Max-Weber de Lyon, maîtresse de conférences en sciences sociales à l'École centrale de Lyon, notre collègue a consacré à ce thème un travail doctoral et de nombreuses années d'enquête. L'ouvrage qu'elle publie s'appuie notamment sur « une quarantaine de rieurs sélectionnés à partir de leur appartenance de classe et répartis par tiers dans les catégories sociales ». Il constitue, à l'instar du *Suicide* (1897), de Durkheim, une fabuleuse initiation à la sociologie dont elle mobilise largement les auteurs et les théories.

UN SUJET D'ACTUALITÉ

Et le sujet est, on le sait, d'actualité : les attentats de *Charlie Hebdo*, du Bataclan, de Nice, l'assassinat de Samuel Paty ont, pour ne citer que ceux-là, été l'occasion de nombre de débats sur le rire. De tout ? Avec n'importe qui ? Liberté de la presse ? De la caricature ? Liberté d'enseignement et de recherche ? Acceptabilité de l'ironie ?... Cet ouvrage permet d'enrichir considérablement nos réflexions. Car il montre avant tout que, malgré sa « périssabilité », malgré le fait qu'il surgisse d'emblée « comme une pratique [...] dépendante des inclinations aléatoires de l'humeur du rieur et des particularités volatiles du contexte », le rire a une dimension sociale peu analysée tant le thème est longtemps resté exclusivement dans les champs de la philosophie ou de la littérature.

L'ouvrage, structuré en trois parties, témoigne de l'intérêt de la sociologie du rire, notamment pour ce qu'elle permet d'ouvrir comme horizons nouveaux d'analyse et de compréhension sociales. Après une première partie consacrée aux formes élémentaires du rire qui permet une analyse historique de ce dont nous avons ri et de ce dont nous rions, la deuxième porte sur le rire comme opération de classement social, mettant en évidence un rire de classe ainsi qu'un rire genré.

La troisième et dernière partie est consacrée aux « rires d'en haut et ceux d'en bas » comme autant d'instruments et de ressources politiques, culturelles, pour conclure sur une « introuvable culture partagée autour du comique et du rire ».

UNE REMARQUABLE SYNTHÈSE

L'ouvrage est ainsi une remarquable synthèse dans laquelle on navigue aisément, depuis Platon qui ne pardonne pas à Homère d'avoir évoqué le rire des dieux, du rire chrétien à la sécularisation du rire et une notion de blasphème vidée de son sens, de la comédie italienne et de sa critique sociale à Jean-Marie Bigard, tout comme l'histoire individuelle et de l'éducation religieuse de nombre de membres de la rédaction décimée de *Charlie hebdo* et avant elle de *Hara-Kiri*. Jusqu'au rire que mettent en avant les managers, à l'instar de l'entreprise Carglass, l'injonction à l'élan dans la bonne humeur comme gage de productivité. Laure Flandrin évoque ainsi ces « nouvelles normes managériales participatives qui ambitionnent de discipliner le salariat par des affects joyeux ». De manière générale, on mesure ici la place du rire dans un nouveau management en ce qu'il révèle d'une aptitude à prendre de la distance par rapport à son rôle et à sa position hiérarchique... témoignage d'une « capacité à être mobile ».

Sous sa décontraction hédoniste, montre l'auteur, « le rire différencie et hiérarchise durement ».

Et comme ça n'est pas aux vieux sages qu'on apprend à faire la limace, on se méfierait toutefois au terme de cette lecture de ceux qui ne rient pas face à la difficulté d'être soi ou d'être soi avec les autres. Car le rire, montre-t-on ici, permet aussi de se reconnaître et, par de nombreux aspects, il s'apparente à des échanges amoureux, tout comme il peut être résistance et être associé, comme en témoignent nombre d'humoristes contemporains, à une virulente critique politique ou sociale. ■



L'ouvrage est une fabuleuse initiation à la sociologie.

* *Le Rire. Enquête sur la plus socialisée de toutes nos émotions*, de Laure Flandrin, La Découverte, « Laboratoire des sciences sociales », 2021, 400 p., 24 €.

