

le snesup



Retraites
**Refusons un
nouveau recul!**

Enseignement supérieur
Les filles coûtent moins cher

Vers une nouvelle injonction
La pédagogie du supérieur

Après vingt ans de réformes,
qui gouverne la science ?

ENTRE DEUX NUMÉROS DU MENSUEL, RETROUVEZ
TOUTE L'ACTUALITÉ SYNDICALE SUR
WWW.SNESUP.FR



ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

ACTUALITÉS 6

- Répartition des **moyens 2023 de l'ESR**
- **Stop aux violences sexistes et sexuelles !**
Une mobilisation de tous les instants
- **Comité de suivi** de l'accord
rémunérations et carrières de la LPR
- Des propositions pour la **formation des professeurs des écoles** sujettes à caution

DOSSIER 9

- **Retraites :**
refusons un nouveau recul !

MÉTIER 18

- Bilan de l'**AG des PRAG-PRCE**
du SNESUP-FSU

FICHES PRATIQUES 19

- **Fiche n° 38 Les ATER**, des enseignants-chercheurs en CDD
- **Fiche n° 39** Reconnaissance de la qualité de **travailleur handicapé et retraite**

INTERNATIONAL 21

- **Au Royaume-Uni**, une mobilisation historique des universités

FORMATION 22

- **Études de santé :** une formation universitaire hétérogène
- **Pédagogie du supérieur :** ouverture ou cadrage étroit des enseignants-chercheurs ?

MONDES UNIVERSITAIRES 24

- Des **Assises des mathématiques** pour bousculer l'indifférence des pouvoirs publics

RECHERCHE 26

- Une lecture sur l'**éducation au changement climatique**

SERVICE PUBLIC 27

- **Bâti universitaire :** une remise en état pérenne et égalitaire n'est pas pour demain

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 28

- ESR : **les filles coûtent moins cher** que les garçons !

EXPRESSION DES COURANTS DE PENSÉE 29

LIVRES 31

- **Gouverner la science. Anatomie d'une réforme (2004-2020)**, de Joël Laillier et Christian Topalov



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

À vot' bon cœur !

L'annonce a été faite le 22 novembre dernier par le ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées et la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, sans aucune concertation avec les organisations étudiantes et de jeunesse : 10 millions d'euros seront débloqués par le gouvernement pour lutter contre la précarité étudiante. La lecture du contenu douche l'enthousiasme de première prise : cette enveloppe exceptionnelle sera versée... sans cadrage ni contrôle de l'utilisation des fonds, aux associations d'aide alimentaire aux étudiant-es ! Voilà comment le gouvernement voit les choses.

Alors que les associations étudiantes et des personnels demandent notamment depuis quelques années une réforme structurelle des bourses et la construction massive de logements étudiants gérés par le Crous, le gouvernement a accordé une hausse des bourses de 4 % en septembre, ce qui est très loin de couvrir l'inflation pour des étudiant-es déjà en grande difficulté. Il ajoute maintenant cyniquement une subvention aux associations qui ont fleuri pour aider les étudiant-es ponctuellement durant la crise sanitaire. Une mission de service public déléguée à des associations gérées bénévolement par d'autres étudiant-es ! Une aide ponctuelle pour répondre à un problème structurel qui ne sera pas résolu par les 300 000 colis alimentaires qui seront distribués par les associations aux étudiant-es les plus précaires !

Une nouvelle fois, le gouvernement répond sciemment par une mesure palliative à une question nécessitant une prise en charge sur le long terme. Cynisme, mépris, déconnexion totale de la réalité ou démission de l'État ? La précarité ne peut être résolue par des actions caritatives qui sont tout au plus des rustines, certes nécessaires, mais largement insuffisantes pour répondre aux besoins et à l'urgence de la situation. La lutte contre la précarité, quelle qu'elle soit, ne peut se satisfaire d'une largesse ministérielle qui donne peut-être bonne conscience aux ministres. Elle mérite une véritable réforme sociale et une augmentation du budget des Crous, et plus largement des services publics, pour que les conditions d'études d'une partie de nos concitoyen-nes deviennent dignes.

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 Maric

Assistant de production : Roma le Labrador

Conception graphique, correction,
secrétariat de rédaction, iconographie :

Catherine Maupu - Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette, routage :

Compédit Beaugard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

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

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

Illustration de couverture et p. 9 : Gustave Deghilage/
CC BY-NC-ND 2.0

UNIVERSITÉ DE NANTES

Mobilisation des personnels de l'UFR de droit et des sciences politiques

Depuis un an, les personnels de l'UFR de droit et des sciences politiques de l'université de Nantes alertent les autorités sur « *le danger grave et imminent concernant la santé mentale et physique* » qu'ils encourent, en raison « *des charges anormales et excessives de travail* » (message du 10 décembre 2021). Cette situation a été constatée dans le rapport de juin 2022 du CHSCT de site.

Après négociations directes avec la présidence, ces personnels ont salué « *l'effort engagé par la présidence de Nantes Université* », mais ont dû constater l'incapacité de celle-ci à mettre en œuvre « *un plan pluriannuel de rattrapage du taux d'encadrement administratif et pédagogique et de soutien aux doctorants* », et, tout en réaffirmant leur attachement au service public et au principe d'une université ouverte à tous les bachelier-ères, ils se trouvent contraints d'adapter les effectifs des nouveaux étudiant-es aux moyens effectifs dont dispose l'UFR. Soit une forte baisse des capacités d'accueil. Les personnels concerné-es soulignent que cette décision n'a été évidente à prendre pour aucun-e collègue mais qu'elle est pourtant apparue irrémédiable à la très grande majorité de celles et ceux qui se sont mobilisé-es depuis un an.

La FSU de Nantes Université soutient pleinement la demande des personnels de l'UFR de droit et des sciences politiques de mettre en œuvre un plan pluriannuel de rattrapage du taux d'encadrement administratif et pédagogique et de soutien aux doctorant-es, afin de former l'ensemble des étudiant-es dans de bonnes conditions. Elle rappelle que cette situation, partagée par beaucoup d'autres composantes des universités françaises, est le résultat direct des politiques libérales de mise en œuvre de la LRU par les gouvernements successifs. Le ministère doit impérativement réagir en abondant d'urgence les moyens des universités et composantes sous-dotées, comme l'est l'UFR de droit à Nantes.

La section locale de l'université de Nantes

UNIVERSITÉ DE LA ROCHELLE

Une section locale très active

La section locale SNESUP-FSU de l'université de La Rochelle compte 27 membres, ce qui n'est pas si mal pour la plus petite université de France métropolitaine. Une douzaine de membres sont régulièrement actifs, voire très actifs.

Nous sommes présents dans tous les conseils, qu'ils soient statutaires ou pas, en collaboration avec des collègues sympathisants avec les idées de partage, de respect des étudiants et du personnel, qui sont celles défendues par le SNESUP-FSU : campagne d'emploi, défense des emplois de fonctionnaire, primes des Biatss quel que soit leur statut, refus des droits d'inscription différenciés pour les étudiants extracommunautaires, entre autres. En CA et en CAC, nous sommes une vraie force d'opposition. En CT et en CHSCT, nous sommes une vraie force de proposition (par exemple pour l'évolution de la décharge horaire lors des arrêts maladie). Ces combats sont difficiles, l'équipe présidentielle obtenant la majorité grâce aux votes des extérieurs, rarement présents dans les conseils.

Nous nous réunissons en moyenne une fois par mois pour discuter des sujets locaux et nationaux. À l'occasion des élections professionnelles, nous avons provoqué une AG d'information et de discussion pour le personnel. À la suite de cette action, des groupes de discussion vont être lancés pour alimenter nos propositions dans les conseils sur différents sujets.

La défense des collègues en difficulté dans leurs équipes est une activité de plus en plus fréquente, en raison de l'augmentation du mal-être des collègues dans notre système universitaire. Nous dénonçons les lourdes contraintes humaines, financières, structurelles d'un système régi par les appels à projets, leurs réponses et leur timing.

La section locale de l'université de La Rochelle

UNIVERSITÉ DE ROUEN

Budget des universités : l'irresponsabilité de l'État mise en évidence à Rouen !

Les exercices budgétaires 2022 et 2023 (au moins) se révèlent particulièrement difficiles pour les universités. En cause, les dépenses de chauffage en hausse vertigineuse, comme partout, mais aussi, à un niveau comparable en termes de dépenses, le refus de la part du gouvernement de doter les établissements de la hausse de masse salariale due à l'augmentation de 3,5 % du point d'indice des fonctionnaires pour l'année 2022. Dans le cas de l'université de Rouen, le budget rectificatif présenté fin octobre 2022 conduit donc à un déficit de 6 millions d'euros (M€) environ (sur un budget global de 240 M€). C'est la première fois qu'une décision de l'État relative à la rémunération de ses agent-es (la hausse du point d'indice) n'est pas financée, comme si nous étions de fait devenu-es des « fonctionnaires d'établissement », ce qui pourrait d'ailleurs autoriser certains présidents à refuser de mettre en œuvre cette hausse du point d'indice en 2022 puisqu'il n'y a pas de recette associée... Lors du CA de l'université de Rouen, un élu étudiant a pertinemment posé la question de savoir quelles conséquences pourrait avoir cette hausse des dépenses non compensée. La représentante de la rectrice lui a délivré un cours de comptabilité publique, expliquant que si cela ne se répétait pas, cela n'aurait pas trop de conséquences, mais que, sinon, le rectorat interviendrait pour adopter les mesures permettant un retour à l'équilibre budgétaire. De quelles mesures pourrait-il donc s'agir ? Du gel de dizaines de postes de fonctionnaire, bien entendu, ou de la suppression de certaines formations. Si ces hypothèses n'ont évidemment pas été évoquées publiquement par la représentante de la rectrice, c'est bien de cela dont il s'agit et nous avons vraiment le sentiment d'assister à une visite d'une délégation du FMI devant les responsables politiques grecs en 2009 ou 2010.

Pierre-Emmanuel Berche, coordinateur des sections SNESUP à l'université de Rouen

IUT LYON-I

Alerte sur les conditions de travail

À l'IUT Lyon-I, il a été décidé d'ouvrir à l'alternance tous les parcours de 3^e année du BUT génie civil-construction durable (GCCD), ce qui signifie qu'a priori tous les groupes fonctionneront avec des alternants ayant 20 % de cours en moins à l'année, et des étudiants en formation initiale qui auront quelques cours supplémentaires et une occupation de type « projet » quand les autres étudiants seront en entreprise.

Certains collègues de l'IUT ont attiré notre attention sur les conséquences importantes quant à l'irrégularité des emplois du temps que cela générera, notamment pour les PRAG, dont le volume annuel est plus important.

Le rythme de l'alternance n'est pas encore arrêté, mais il induira forcément des semaines avec moins de cours (S1 et S3 ; S2 et S4), et des semaines bien plus chargées que les 12 heures réglementaires (et 16 heures maximum hebdomadaires), lorsque les alternants seront de retour.

La disparition des licences professionnelles en alternance ne règlera rien. Pour rappel, quand les cinq licences professionnelles du département sont passées en alternance, le déséquilibre dans l'emploi du temps était tel (plus ou moins 10 heures de cours pour celles et ceux qui y enseignent régulièrement deux heures par semaine) que les collègues ont été nombreux à ne plus les prendre toutes en charge.

La surcharge de travail des PRAG est partagée par toutes et tous, quelle que soit leur discipline. Il y a urgence à réfléchir à d'autres calendriers possibles comme un calendrier de l'alternance (et des périodes de cours) qui ne soit pas le même pour tous les parcours du BUT 3, afin de répartir du mieux possible les ressources humaines, mais aussi les ressources matérielles (problèmes de gestion des salles, entre autres).

Dans un département qui compte six groupes en 1^{re} année, cinq groupes en 2^e et 3^e années et la subsistance de certaines licences professionnelles, il faudrait des moyens alloués qui permettent d'effectuer dans des conditions décentes les volumes horaires imposés par le programme pédagogique national. À l'heure où se met en place la 3^e année du cursus, la réflexion doit être menée pour stopper la dégradation des conditions de travail.

La section locale de l'université Lyon-I

Répartition des moyens 2023 de l'ESR

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

En 2023, le budget par étudiant devrait encore baisser en euros constants car les moyens budgétaires nouveaux, notamment ceux de la LPR, ne parviendront pas à compenser l'inflation, ni au niveau des salaires ni à celui du fonctionnement et des investissements.

Les crédits de masse salariale 2023 du programme « Enseignement supérieur et recherche » de la Mission interministérielle pour la recherche et l'enseignement supérieur (Mires) progressent de 4,42 % par rapport au budget de la loi de finance initiale 2022, et les subventions pour charge de service public (SCSP) de 4,16 %, ce qui est bien en dessous de l'inflation 2022, qui s'élève à plus de 5,6 %, et de l'inflation cumulée 2022-2023, que la plupart des analystes estiment au-dessus de 9 %.

Au niveau de la répartition des moyens nouveaux entre les établissements, le 17 novembre 2022, le ministère n'a communiqué au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser) que le résultat et aucunement les raisons qui l'ont conduit à affecter des moyens à tel ou tel établissement.

Ainsi, les moyens nouveaux distribués au titre de la réforme des études de santé ne profitent qu'à 8 établissements sur les 31 universités avec une formation en santé. De la même manière, les 7,6 millions d'euros distribués au titre de l'accompagnement de la démographie étudiante ne le sont qu'à 28 établissements sur 69 universités.

DES INÉGALITÉS IMPORTANTES

Cette année encore, les inégalités de taux d'encadrement varieront du simple au triple entre universités de même profil de formations, et les inégalités de subvention varieront du simple au double entre universités, et du simple au quintuple entre écoles d'ingénieurs.

Pour résorber dans un premier temps 50 % de ces inégalités et permettre à toutes les universités sous-dotées d'obtenir une SCSP et un taux d'encadrement égaux aux moyennes actuelles de leur type d'université, il faudrait investir et répartir 1 milliard d'euros et créer 11 900 postes d'agents titulaires.

Il est temps qu'un nouveau modèle de répartition des moyens voie le jour et que le Cneser participe activement à sa construction. ■

Il faudrait investir et répartir 1 milliard d'euros et créer 11 900 postes d'agents titulaires.

Stop aux violences sexistes et sexuelles ! Une mobilisation de tous les instants

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale

Cette année, la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre) a encore donné lieu à des cortèges fournis, dynamiques et colorés, les 19 novembre et 26 novembre, partout sur le territoire. À Paris, le 19 novembre, 80 000 personnes ont défilé à l'appel de près de 90 associations, syndicats (dont la FSU) ou partis de gauche. Pour rappel, entre 2017 et 2021,

le nombre de viols ou tentatives de viol enregistré par le ministère de l'Intérieur a doublé, passant de 16 900 à 34 300. Par ailleurs, la barre des 120 féminicides a d'ores et déjà été franchie cette année. Il manque aujourd'hui 2 milliards d'euros pour pouvoir agir efficacement, notamment pour créer des places d'hébergement, pour protéger toutes les victimes et renforcer leur accompagnement. La tolérance zéro et le devoir d'exemplarité des employeurs publics doit s'appliquer. ■

Il manque aujourd'hui 2 milliards d'euros pour pouvoir agir efficacement contre les VSS.



UN VOTE HISTORIQUE POUR LA CONSTITUTIONNALISATION DU DROIT À L'IVG !

Le 24 novembre, les députés ont adopté par 337 voix contre 32 une proposition de loi portée par la gauche et soutenue par la majorité présidentielle, visant à inscrire le droit à l'avortement dans la Constitution au moment où des régressions pour les femmes ont lieu aux États-Unis, mais également en Europe : en Pologne, en Italie ou en Hongrie,

par exemple. Le texte modifié insère dans l'article 66 que « la loi garantit l'effectivité et l'égal accès au droit à l'interruption volontaire de grossesse ». Reste maintenant à obtenir l'aval du Sénat puisque toute proposition de loi constitutionnelle doit être votée dans les mêmes termes par les deux assemblées, avant d'être soumise à un référendum.

Comité de suivi de l'accord rémunérations et carrières de la LPR

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a réuni en novembre le comité de suivi de l'accord rémunérations et carrières de la loi de programmation de la recherche, en y invitant les organisations syndicales.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a réuni le 14 novembre dernier le comité de suivi de l'accord rémunérations et carrières de la loi de programmation de la recherche (LPR), en l'élargissant à toutes les organisations syndicales représentatives, qu'elles aient signé ou non l'accord en octobre 2020. Le Conseil d'État avait en effet, en avril 2021, jugé illégal de restreindre aux seules signataires les négociations possibles dans le cadre de ce comité, mais dès lors celui-ci n'avait plus été réuni par la ministre, tout au moins officiellement.

La FSU a rappelé les raisons principales de sa non-signature de l'accord, à savoir :

1. son lien étroit avec la création de chaires juniors qui dynamite les règles de recrutement dans la fonction publique, instaure des inégalités de carrière et permet le contournement des voies de promotion normales ;
2. l'absence de créations d'emplois titulaires ;
3. des revalorisations qui reposent principalement sur le régime indemnitaire et dont une grande part ne bénéficie seulement qu'à une minorité des corps concernés ;
4. des revalorisations qui restent très insuffisantes au regard du retard par rapport à des corps comparables des autres ministères de la fonction publique comme aux collègues étrangers ;
5. que les mesures de requalification fléchées ne concernent qu'une partie des personnels.

HAUSSE DU POINT D'INDICE INSUFFISANTE

La FSU a rappelé l'insuffisance de la hausse de 3,5 % du point d'indice compte tenu de l'inflation supérieure à 6 %, bien en deçà de sa demande pour tous les agents publics d'une revalorisation du point d'indice de 10 % avec un ajout uniforme de 70 points d'indice. Pour la revalorisation dans notre ministère, elle a rappelé sa demande que celle-ci passe par des améliorations des grilles indiciaires, notamment pour reconnaître le diplôme de doctorat lorsque c'est une condition d'accès au corps.

Concernant le régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (EC) et chercheurs (Ripec), la FSU a regretté, pour la prime individuelle C3, la nécessité de devoir déposer une demande, contrairement à tout ce qui se fait dans le reste de la fonction publique, ainsi que la



suppression du délai de carence d'un an à l'occasion des mesures dites « de simplification », puisque cela réduira encore le nombre de bénéficiaires et favorisera les renouvellements au détriment des nouvelles attributions. Elle a rappelé le mandat du SNESUP-FSU de porter le montant de la prime statutaire des différentes catégories d'enseignants du supérieur au niveau de celui de la composante C1 des EC. En réponse, la ministre a annoncé une accélération de l'augmentation de la prime statutaire des enseignants titulaires (portée en 2023 à 2 308 euros), mais rien n'est prévu pour les ATER et autres contractuels.

PROLONGATION DE DEUX ANS DU SYSTÈME DE REPYRAMIDAGE

Concernant les carrières, plusieurs de nos demandes ayant déjà fait l'objet dans le passé de propositions du SNESUP-FSU au ministère ont été rappelées : assurer aux enseignants-chercheurs le principe du passage au deuxième grade de leur corps comme cela existe pour les agrégés et certifiés depuis plusieurs années ; améliorer l'accès au corps de maîtres de conférences (MCF) pour les enseignants de statut second degré docteurs qualifiés ; améliorer l'accès des MCF au corps des professeurs d'université par une augmentation des postes ouverts au recrutement et un dispositif de promotion de corps décidé au niveau national via le CNU pour éviter les problèmes de fond et de gestion constatés avec le système de repyramidage actuel. Sur ces points, la ministre n'a évoqué qu'une prolongation de deux ans de ce dernier système.

Malgré ses désaccords avec les mesures ministérielles, la FSU participera au comité de suivi pour continuer à porter ses revendications, les attentes des agents de tous métiers, titulaires et contractuels, et à œuvrer à une revalorisation large et significative. ■

L'augmentation du point d'indice reste bien en deçà de la demande de la FSU d'une revalorisation de 10 %, compte tenu de l'inflation supérieure à 6 %.

La FSU participera au comité de suivi pour continuer à porter ses revendications et à œuvrer à une revalorisation large et significative.

Des propositions pour la formation des professeurs des écoles sujettes à caution

En juillet dernier, la commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale a confié une mission flash sur « le recrutement, l'affectation et la mobilité des enseignant-es du premier degré » à C. Rilhac (Renaissance) et R. Arenas (LFI-Nupes). La communication en a été rendue publique le 23 novembre 2022*. Certaines des remarques et propositions formulées par les rapporteurs concernent très directement la formation des enseignant-es (FDE) du premier degré, et ses acteur-rices, dans les INSPÉ notamment.

Par le **COLLECTIF RESTREINT
FORMATION DES ENSEIGNANTS**

Le point de départ de cette mission réside dans le « constat unanime » que « la moindre attractivité de cette profession s'explique par bien d'autres raisons que le seul enjeu salarial ». D'où ses trois objets : recrutement, affectation, mobilité. On s'en tiendra ici au recrutement.

UN DÉPLACEMENT DU CONCOURS EN FIN DE L3, LA CRÉATION D'UNE « VÉRITABLE ÉCOLE DE FORMATION » (LES COLLÈGUES DES INSPÉ APPRÉCIERONT !) ET DEUX OPTIONS

La lecture du rapport semble mettre en lumière deux options antagonistes, autour d'un choix initial : déplacer le concours en fin de licence tout en conditionnant le statut de fonctionnaire stagiaire à l'obtention d'un master.

Pour M^{me} Rilhac, une formation pensée en deux temps : une licence (éventuellement pluridisciplinaire) avant concours (dont on ne sait rien) puis une « école de professionnalisation qui contribuerait à faire des enseignant-es de véritables ingénier-es de la pédagogie ».

Pour M. Arenas, il s'agirait plutôt d'une « école de formation dès la fin du lycée, en cinq ans, dispensant une formation rémunérée, corrélée à une contrepartie sous forme d'années d'engagement au service de l'État ».

Deux options semblent encore coexister pour les deux modèles en ce qui concerne le statut des étudiant-es. En M1 et en M2, ils et elles pourraient être soit « de véritables moyens d'enseignement en responsabilité, comme c'est aujourd'hui le cas », soit « employés et rémunérés sur la ligne budgétaire "formation" du ministère ». Ils pourraient alors « participer à l'animation pédagogique d'un établissement en renfort de l'équipe en poste » – sans qu'on sache à partir de quelle année.

DES LIEUX COMMUNS CENSÉS « JUSTIFIER » LES PROPOSITIONS FAITES

D'abord, l'idée que le levier à actionner pour résoudre le manque d'attractivité du métier consiste à rendre plus « lisibles » les parcours

de formation – ce que ces propositions ne font d'ailleurs pas en l'état, puisqu'elles ajoutent à l'existant un autre parcours et une « école ».

Ensuite, une conception de la FDE en deux temps (Rilhac) : d'abord le (mono ? pluri ?) « disciplinaire » en licence, puis le « professionnel ». La formation dispensée aujourd'hui étant supposément « trop théorique », on croit comprendre que la « formation professionnelle » souhaitée serait alors « pratique » : sans didactique ?

Si, pour le SNESUP, la rémunération des études sans contrepartie de responsabilité de classe comme moyen d'emploi constituerait une réelle avancée, la lecture de l'ensemble de cette communication laisse une impression de flou, laquelle ne saurait masquer un certain nombre d'impensés :

1. l'articulation des différentes voies de formation : PPPE, licences mono- ou pluridisciplinaires actuelles, avec ou sans préprofessionnalisation, nouveaux (?) parcours et « école » envisagés par les rapporteurs ;

2. les conséquences de ces propositions sur a) les viviers d'étudiant-es qui fournissent actuellement les contingents des licences et ceux des PPPE et b) les équipes de formateur-rices qui assurent actuellement la FDE en licence et master dans les INSPÉ et autres composantes des universités. Rien n'est d'ailleurs précisé sur ces personnels.

Notons que les INSPÉ ne sont mentionnés qu'à deux reprises, pour affirmer que leur rôle est « crucial » (sans plus de précision), et que le terme « université » n'apparaît jamais. Dans le même ordre d'idées, l'évocation d'une possible disparition du concours (qui pourrait être obtenu par validation des trois années d'école) est pour le moins inquiétante.

Le SNESUP-FSU pourrait se féliciter de ce que la FDE – dont la situation actuelle est en effet très dégradée – apparaisse au centre des débats nationaux. Mais il ne peut se satisfaire de ces propositions, qui réactivent de fausses oppositions, éculées et contre-productives, entre « théorie » et « pratique », « disciplinaire » et « professionnel », « université » et « métier », etc., et qui, comme à l'accoutumée – c'est une habitude fâcheuse –, ne s'appuient sur aucun bilan outillé. ■

Le SNESUP-FSU ne peut se satisfaire de ces propositions qui ne s'appuient sur aucun bilan outillé.

* www2.assemblee-nationale.fr/content/download/503121/4889307/version/1/file/Mission+flash+re+crutement+mobilite%C3%A9+ens+eignants+-+communication.pdf



Retraites : refusons un nouveau recul!

Dans sa lettre de cet été adressée à la Commission européenne et présentant le programme de stabilité 2022-2027 de la France, le gouvernement explique qu'il va financer les baisses d'impôts des particuliers (suppressions de la contribution audiovisuelle publique et de la taxe d'habitation) et des entreprises (suppression des impôts de production) par une baisse des dépenses publiques reposant sur des réformes structurelles au niveau de l'État, des collectivités territoriales et de la Sécurité sociale*. Ainsi, c'est notamment par une baisse des pensions de toutes et tous, en reculant l'âge légal de départ et éventuellement en augmentant aussi la durée de cotisation, que, dès le deuxième semestre 2023, le gouvernement compte économiser des pensions et augmenter notre temps de travail.

Aujourd'hui, l'ensemble des organisations syndicales manifeste son refus d'une nouvelle dégradation des conditions de départ à la retraite par une réforme paramétrique. Dans un sondage Odoxa pour *Le Figaro*, 72 % des Françaises et des Français jugent que le système peut être réformé sans toucher à l'âge légal de départ à la retraite, et dans un autre sondage pour BFM, seuls 21 % veulent augmenter l'âge légal de départ actuel de 62 ans, 46 % souhaitent le maintenir et 33 % veulent l'abaisser.

Ainsi cette réforme purement idéologique, avancée pour satisfaire les exigences technocratiques de la Commission européenne, d'une part, et les appétits des actionnaires des grandes entreprises (qui ne veulent pas d'augmentation des salaires ou des cotisations patronales), d'autre part, n'a pas le soutien de la population ou des représentants des salariés, mais elle pourrait obtenir une majorité LREM-LR au Parlement. Il s'agit donc d'informer et de mobiliser nos collègues et nos concitoyens sur le creusement des inégalités et l'appauvrissement des retraités qu'elle organise afin qu'un mouvement social d'ampleur impose au gouvernement de renoncer à son projet.

Pour cela, nous avons invité, dans ce dossier, un historien, afin qu'il nous précise les grandes luttes de ce « conquis » social ; notre représentant FSU au Conseil d'orientation des retraites (COR), afin qu'il dénonce les instrumentations du gouvernement pour justifier sa réforme ; notre secrétaire général fédéral, pour qu'il rappelle que c'est une tout autre réforme que la FSU revendique pour obtenir l'égalité femmes-hommes, un autre partage des richesses et une autre répartition du temps de travail ; et un économiste, pour démontrer que si le financement des retraites par répartition peut être assuré jusqu'en 2070 (c'est-à-dire y compris pour les jeunes qui entreront dans l'emploi en 2028), la part de la richesse créée dévolue aux retraites n'est pas un choix économique, mais bel et bien un choix politique et un choix de société.

Camarades, mobilisons-nous ! ■

* « Programme de stabilité (PSTAB) 2022-2027 » : miniurl.be/r-4aj2.

Mobilisations, avancées sociales et enjeu civilisationnel

Si la défense des retraites, avancée sociale majeure, fut souvent l'occasion de luttes, le processus s'est avéré plus complexe du côté de leur conquête. Au cours du XX^e siècle, la prise en charge des pensions par l'État a connu une évolution, mais, depuis les années 1980, le système des retraites ne cesse de régresser en dépit des mobilisations.

Par **MICHEL PIGENET**,

professeur émérite d'histoire contemporaine,
Paris-I Panthéon-Sorbonne, CHS des mondes contemporains

Les retraites sont sur le devant de la scène sociale depuis des décennies. Dans les années 1960, la revendication d'un abaissement de l'âge légal de départ – 60 ans pour les hommes, 55 ans pour les femmes – monte en puissance lors des « journées interprofessionnelles ». Contournée à Grenelle, en 1968, elle est partiellement satisfaite en 1982, avant que ne s'engage une série de contre-réformes.

Parmi celles-ci, retenons le recul de l'âge légal de départ, porté à 62 ans en 2010. L'augmentation du nombre d'annuités de cotisations passe de 30 à 37,5 en 1971, puis est fixé à 40 en 2003. À compter de 2013, la durée de cotisation ne cesse de s'élever et, avec la législation actuelle, devrait atteindre 43 annuités en 2035. D'autres mesures jouent sur le calcul des pensions. La référence aux vingt-cinq meilleures années se substitue ainsi, en 1993, à celle des dix meilleures années, établie en 1971 – contrepartie du passage de 30 à 37,5 annuités. Entre-temps, en 1987, l'évolution de leur montant a été détachée des salaires pour être indexée sur les prix, échelle mobile* abandonnée en 2013 pour les retraites complémentaires et en 2018 pour le régime de base. Si les modalités de financement ont suscité moins de controverses et de mobilisations dans la période, le recours croissant aux contributions du type CSG, instituée en 1991, aboutit à réduire la part des cotisations – autour des deux tiers –, tandis que leur taux a plus que triplé, pour dépasser désormais le quart du salaire avec les complémentaires. Augmentation différenciée, précisons-le, à l'avantage des employeurs, dont les cotisations sont stabilisées depuis les années 1990.

Certaines de ces régressions ont provoqué d'amples mobilisations – 2010, 2013, sans compter celles de 2019-2020 –, pas toutes, cependant, notamment en 1987 et 1993. Il en est allé autrement des remises en cause des régimes « spéciaux », à l'origine de grèves parmi les plus puissantes des secteurs concernés, victorieuses, en 1953 et 1995. De fait, si la défense des retraites, avancée sociale majeure, fut souvent l'occasion

de luttes, le processus s'est avéré plus complexe du côté de leur conquête. Le constater invite à une mise en perspective de plus longue durée.

« RETRAITE POUR LES MORTS »

Le « risque vieillesse » a longtemps été à la charge des familles, d'œuvres caritatives ou de caisses mutuelles, facultatives et inaccessibles au gros des travailleurs pour cause de salaires insuffisants et d'emplois irréguliers. Dès ce moment et des décennies durant, en effet, les cotisations sont un obstacle à la consolidation de l'aspiration. La probabilité d'en jouir en est un autre, non des moindres. À quoi bon cotiser pour une pension que l'on ne touchera pas ?

L'instauration des « retraites ouvrières et payannes » (ROP) en 1910, après trois décennies de débats parlementaires, témoigne des résistances rencontrées. Le texte, qui ouvre un droit à pension-rente à 65 ans – 60 dès 1912 – au terme de 30 annuités, bute ainsi sur l'âge de départ et l'obligation faite aux employeurs et aux salariés de verser, régulièrement et à parts égales, une somme forfaitaire. Le patronat se plaint du renchérissement du coût du travail. Mais la perspective d'une retraite à 65 ans ne séduit guère les ouvriers quand l'espérance de vie masculine tourne, en moyenne, autour de 48,5 ans. La critique d'une « retraite pour les morts » fait mouche. La CGT rejette la loi, exprimant son hostilité au principe de cotisations ouvrières, qu'elle propose de reporter sur les patrons et l'État. Dans les profondeurs d'une société toujours à dominante rurale, où les frontières sont poreuses entre salariat et petite production indépendante, beaucoup font davantage confiance à la solidarité familiale et à l'accès à la sécurité-propriété pour assurer leurs vieux jours, qu'en tout état de cause, ils savent courts. Les ROP sont mal parties. La guerre n'arrange rien. En 1919, on compte à peine 1,4 million de cotisants, au capital laminé par l'inflation.

CONTRIBUTION ÉGALE DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

Le débat rebondit. Après d'ultimes tergiversations, les assurances sociales obligatoires – maladie et vieillesse –, expérimentées en 1928, sont définitivement adoptées en 1930. Outre les

En 1919, on compte à peine 1,4 million de cotisants, au capital laminé par l'inflation.

* L'échelle mobile des pensions consiste à les augmenter automatiquement en fonction de l'augmentation des salaires ou des prix, notamment pour préserver le pouvoir d'achat des retraités face à l'inflation.

exemples étrangers, les régimes « spéciaux », en réalité pionniers, proposés aux agents de l'État et aux salariés des services publics font dorénavant référence. Ces mutations rejaillissent sur les représentations de la vieillesse. L'ancienne figure du « vieillard indigent » responsable de son malheur par son imprévoyance s'efface derrière celle du « vieux travailleur » rejeté du marché du travail et qu'une vie de labeur n'a pas pu protéger de la misère. La crise des années 1930 achève d'en convaincre. Reste qu'à la différence de la CGT-Jouhaux, la CGTU et les communistes reprennent à leur compte le refus de cotisations ouvrières pour prôner un financement par l'État et le patronat. Les nouvelles assurances sociales conservent la capitalisation, les caisses d'affinité, l'âge de départ – 60 ans –, les 30 annuités et la contribution égale des employeurs et des travailleurs, maintenant proportionnelle – 4 % chacun – aux rémunérations. En 1935, avec les affiliés des régimes pionniers, le total des assurés, épouses et enfants compris, franchit le seuil des 16 millions, soit 38 % de la population française.

La pauvreté persistante de beaucoup d'anciens témoigne des faiblesses du dispositif, que les grèves de 1936 ignorent. L'idée d'un niveau minimal de retraite est ajournée par le gouvernement de Front populaire pour cause de « pause ». Malgré les pénuries, la Libération est propice aux audaces sociales, inspirées du programme du Conseil national de la Résistance (CNR) et soutenues par une coalition au sein de laquelle la gauche et les syndicats sont à l'apogée de leur influence.

ALLONGEMENT DU TEMPS DE LA RETRAITE

Le compromis qu'enregistrent les ordonnances du 4 et du 19 octobre 1945 dessine les contours de la Sécurité sociale. Elles modifient en profondeur le système de protection sociale par l'unification des caisses, leur gestion par une majorité – les trois quarts en 1946 – d'administrateurs, bientôt élus, le doublement des niveaux de cotisation, dont les employeurs payent la plus grande part. La vieillesse n'obtient pas, toutefois, des progrès comparables à ceux réalisés pour la maladie et les allocations familiales. L'âge de départ à taux plein, après 30 annuités, est ainsi reporté à 65 ans et le taux de remplacement maintenu à 40 %, mais les pensions sont dorénavant calculées sur la base du salaire moyen des dix dernières années d'activité. À partir de 1948, elles sont indexées sur les salaires. Pour un quart de siècle encore, le sort des retraités demeure difficile.

L'amélioration des conditions de vie des milieux populaires aidant, une proportion croissante de travailleurs atteint l'âge de la retraite. L'évolution est lente. En moyenne, l'espérance de vie moyenne des ouvriers ne leur garantit guère plus de trois ans de pension en 1968. L'accélération s'effectue la décennie suivante, dans le sillage des luttes sociales de la période. Le temps de la retraite s'allonge assez pour occuper une part substantielle du cycle de vie, source d'attentes inédites et de projets, dont la portée signale un changement civilisationnel. Aucune des régressions imposées depuis les années 1980 ne recueillera l'assentiment d'une majorité de citoyens. ■

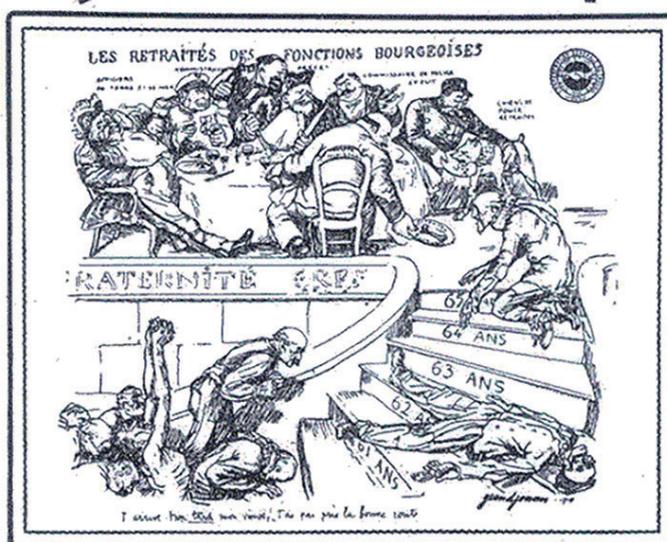
Aucune des régressions imposées depuis les années 1980 ne recueillera l'assentiment d'une majorité de citoyens.

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

Leurs Retraites et celles qu'ils nous offrent

Quelques Retraites de hauts dignitaires de la République bourgeoise

Amiral ou Général	7 000 x 10.500 francs
Ambassadeur	10.000 fr.
Ministre	Plein-potentiaire 10.000 fr.
Contrôleur de l'Administration de la Marine	8.000 francs
Procureur Général	6.000 fr.
Trésorier Payeur Général	6.000 fr.
Inspecteur des Ponts et Chaussées	6.000 fr.
Préfet	4.000 francs
Capitaine	2.300 francs



Quelques Retraites de gros fonctionnaires de la République bourgeoise

Directeur d'Enregistrement	8.000 fr.
Chef de Bureau de Ministère	4.500 francs
Commissaire Spécial (de Police)	4.500 francs
Receveur Particulier des Finances	4.000 francs
Percepteur	4.000 francs
Conservateur des Hypothèques	4.000 fr.
Gendarme	2.100 francs
Agent de Police	1.800 fr.
Gardien de Prison	1.000 fr.

Les « retraites pour les morts », tract de la CGT contre la loi du 5 avril 1910.

En somme, camarade, si tu n'as pas crevé avant les **65 ans**, d'ici l'année 1930, tu auras **27 centimes et demi** à manger par jour. Si tu vis après 1930 et si tu as versé pendant 30 ans, tu auras (peut-être), 350 fr. par an ! **pas même 20 sous par jour**. Quant aux femmes, compagnes des travailleurs, qui ont peiné toute leur vie pour ménager la malgre paye de leur homme, la **LOI**, la loi bourgeoise a oublié de leur donner un morceau de pain. Elle leur donne généreusement, à la mort de leur mari, 50 francs pendant trois mois, et après... un TROU. **Quelle duperie et quelle ironie que ces Retraites pour les Morts !**

PLACEMENT GRATUIT au siège des Syndicats adhérents

Imprimerie de la C.G.T., 21, rue de la Grange aux Herbes, PARIS

Les scénarios et les recommandations du Conseil d'orientation des retraites

Le financement impossible des retraites est une antienne du discours libéral bien difficile à dater. Tous les discours des partisans d'une énième réforme tournent autour d'un équilibre financier à respecter purement idéologique, avec comme seul objectif de toucher à l'âge légal de départ, peu importants les moyens d'y parvenir.

Par **ÉRIK STAELEN**, représentant FSU au COR

QUE DIT LE COR EN SEPTEMBRE ?

Dans le rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR), présenté au mois de septembre, on retrouve les mêmes tendances que dans celui de juin 2021. Les évolutions de la part des dépenses de retraite dans le PIB resteraient tout à fait contrôlées jusqu'en 2070. Les dépenses n'explorent pas car les réformes successives depuis 1993 ont fait leurs ravages. Sur l'ensemble de la période de projection, la part des dépenses de retraite dans le PIB serait en baisse dans les scénarios « 1,3 % » et « 1,6 % », elle resterait stable dans le scénario « 1 % » et elle augmenterait dans le nouveau scénario introduit en 2022, où la productivité du travail progresserait de seulement 0,7 % (cf. infographie).

Seules les valeurs rapportées au PIB font sens à long terme pour la part consacrée au système de retraite. À législation constante, les dépenses de retraite sont amenées à décroître à terme en pourcentage du PIB. Cela peut bien évidemment déplaire à ceux qui jugent que cette part est encore trop importante, alors que le COR attire l'attention sur l'amorce d'une nouvelle phase de paupérisation des retraités, dont les retraites devraient à terme revenir au niveau des années 1980.

C'est un choix de société fondé sur une juste répartition des richesses qui est au cœur du sujet.

DANS LES CONCERTATIONS, 65 ANS : C'EST NON !

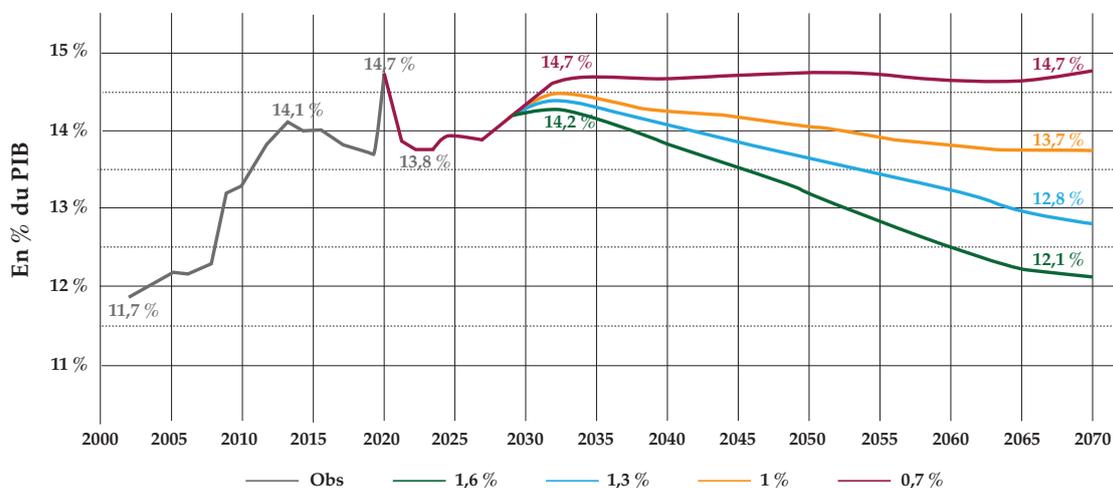
Dans la campagne présidentielle, il a été totalement occulté que plus de la moitié des salariés sont sortis de l'emploi à 62 ans. Aussi, le report de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ou 65 ans est injustifiable aussi bien économiquement que politiquement. Cette obsession comptable des libéraux n'est même pas accompagnée d'une stratégie préventive en matière de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail avec des fins de carrière aménagées. Pour la FSU, accroître les ressources destinées aux retraites est à la portée d'une société qui est bien plus riche qu'en 1945, quand la protection sociale a été généralisée. Cela implique plus d'emplois et de meilleurs salaires, bases des cotisations.

Le COR donne des arguments en faveur d'une augmentation des cotisations, piste que le gouvernement écarte systématiquement. Bloquer la part consacrée au financement des pensions quand la population vieillit, c'est maintenir le déséquilibre créé dans les dernières décennies d'une rémunération toujours plus élevée du capital au détriment des salaires.

Ce n'est pas le pseudo-déficit des retraites qu'il faut résoudre mais bien mettre en avant des financements supplémentaires, sauf à considérer que toute pension du futur système universel devra être complétée pour ceux qui le peuvent par des plans d'épargne individuelle privée.

Sur ces questions de protection sociale, il n'y a pas de conflits entre les générations : les retraités portent les mêmes revendications que les salariés pour les services publics, la justice sociale, une fiscalité juste, une santé de qualité, accessibles à toutes et tous.

C'est un choix de société fondé sur une juste répartition des richesses qui est au cœur du sujet. C'est cette bataille syndicale dans laquelle la FSU est engagée. ■



La paupérisation des retraites est programmée. Le graphique projette l'évolution de la part des retraites dans le PIB selon les hypothèses de croissance de la productivité du travail, laquelle détermine la croissance des salaires.

Les effets de la « réforme » des retraites dans l'ESR

Combinée avec les réformes de l'assurance chômage et de la protection sociale, celle des retraites s'inscrit dans une attaque globale menée contre le service public.

Par **HERVÉ LELOUREC**, secteur Retraité-es

LE CONTEXTE

Il est bien sûr hors de question d'écrire ici que le président de la République a menti. Mais en répétant à l'envi que le système des retraites est en déséquilibre et que pour cela il doit être réformé, il semblerait qu'il diffuse sciemment des affirmations fausses, et fausses pour deux raisons.

D'abord, paradoxalement, il s'appuie sur le dernier rapport¹ du Conseil d'orientation des retraites (COR) pour dire qu'il y a déficit (sous-entendu : déficit permanent). Or ce rapport conclut que, même dans le pire scénario, le déficit temporaire va se résorber et la part des pensions rapportée au PIB va diminuer car les réformes précédentes ont déjà pour effet de reculer l'âge effectif de départ et de diminuer le montant des pensions.

Ensuite, le président de la République sait parfaitement que les économies réalisées par sa réforme ne serviront pas à corriger un hypothétique déséquilibre du système des retraites puisque dans son programme de stabilité 2022-2027², il est écrit

en page 3 qu'en réalité, il s'agit de financer diverses baisses de prélèvements obligatoires : taxe d'habitation, redevance TV, impôts de production³.

LA RÉFORME

Cet article a été écrit avant que nous puissions disposer du projet définitif, mais l'intention est déjà connue : l'âge légal de départ (62 ans) augmenterait à raison de quatre mois par an à partir de la génération 1961, pour arriver à 65 ans à partir de la génération 1969.

ESPÉRANCE DE VIE⁶ ET REcul DE L'ÂGE LÉgal

La conséquence la plus évidente est que celles et ceux qui voudraient partir entre 62 et 65 ans ne le pourraient plus. En particulier, il y aurait donc encore plus de personnes qui n'arriveraient même pas à atteindre l'âge de la retraite (un Français sur quatre meurt avant 65 ans !). Par ailleurs, les chiffres de l'espérance de vie en bonne santé montrent que les meilleures années de retraite seraient perdues avec la réforme (cf. tableau ci-dessous). ■

ESPÉRANCE DE VIE

Année	Espérance de vie à la naissance		Espérance de vie en bonne santé à la naissance	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2016	79,3 ans	85,3 ans	62,7 ans	64,1 ans
2017	79,4 ans	85,3 ans	62,6 ans	64,9 ans
2018	79,5 ans	85,4 ans	63,4 ans	64,5 ans
2019	79,7 ans	85,6 ans	63,7 ans	64,6 ans
2020	79,1 ans	85,1 ans	64,4 ans	65,9 ans

Source : extrait d'un tableau de l'Insee

ÂGE MOYEN DE DÉPART EFFECTIF (STATISTIQUES DE 2017)

Chercheurs des EPST	EC des EPSCP	Ensemble ESR	Tous régimes (COR)	FPE sédentaires	Dont catégorie A
64,8	65,8	63,1	61,8	62,5	62,9

ÂGE MOYEN DE DÉPART EFFECTIF⁴

On constate que les enseignants-chercheurs (EC) partent très tard – 43 % partent même après une demande de prolongation au-delà de l'âge limite car ils n'ont pas assez de trimestres pour le taux plein, vu l'âge tardif des recrutements (cf. tableau ci-dessus).

La même « Note » du SIES prévoit, même sans réforme, une baisse de 4,8 % du taux moyen de liquidation pour les EC entre 2018 et 2024. La baisse est de 1,9 % si on considère l'ensemble des personnels titulaires de l'ESR. Ainsi, la « Note » de la DGRH n° 9, d'octobre 2021⁵, donne 66 ans comme âge moyen de départ pour les EC en 2020, ce qui confirme la tendance qui se dessine, allant vers des départs de plus en plus tardifs. ■

EXEMPLE D'UN TITULAIRE NÉ APRÈS 1973

Pour celles et ceux qui partent actuellement après 65 ans, il y aurait, d'abord, un risque de dégradation sous la forme d'une décote plus forte ou d'une surcote moins forte, car le nombre de trimestres requis augmenterait probablement autant que l'âge légal. Ensuite, les trimestres requis feraient aussi diminuer la pension pour une autre raison, comme le montre l'exemple ci-dessous.

- Avant réforme, pension = $0,75 \times (1 - \text{decote}) \times (\text{trim. validés}/172) \times \text{traitement brut}$.
- Après réforme, pension = $0,75 \times (1 - \text{decote}) \times (\text{trim. validés}/184) \times \text{traitement brut}$.
- Cela donne un ratio de $172/184 = 93,5\%$, c'est-à-dire une pension diminuée de 6,5 %.

Notons qu'un calcul analogue donne le même résultat pour les salariés du régime général. Comme la réforme à points, cette nouvelle réforme frappe donc l'ensemble des salariés du public et du privé. Combinée avec les réformes concernant le chômage et la protection sociale, elle s'inscrit dans une attaque globale menée par les idéologues du « moins d'État, moins d'impôts, plus d'inégalités ».

1. « Évolutions et perspectives des retraites en France », rapport du COR, sept. 2022 : miniurl.be/r-4a1w.

2. « Programme de stabilité », gouvernement, juil. 2022 : miniurl.be/r-4a1x.

3. « Impôts sur la production et les importations », Insee : miniurl.be/r-4a27.

4. Note d'information du SIES 20.06, avril 2022 : miniurl.be/r-4a1z.

5. Note de la DGRH, oct. 2021 : miniurl.be/r-4a20.

6. « Indicateurs de richesse nationale », Insee : miniurl.be/r-4a21.

La FSU pour des retraites solidaires

C'est en favorisant le plein-emploi pour un meilleur équilibre des charges des retraites qu'il sera possible de bâtir le système solidaire et pérenne que défend la FSU, et d'en assurer le financement.

Par **BENOÎT TESTE**,
secrétaire général de la FSU

« Il faut en finir avec la souffrance, l'indignité et l'exclusion. Désormais, nous mettrons l'homme à l'abri du besoin.

Nous ferons de la retraite non plus une antichambre de la mort mais une nouvelle étape de la vie. » Les propositions de la FSU s'inscrivent dans la continuité de cette promesse formulée en 1945 par Ambroise Croizat, ministre communiste à l'origine de la mise en place du plan de Sécurité sociale dont les retraites par répartition furent un pilier.

La FSU propose ainsi de renforcer le principe selon lequel les cotisations versées par les actifs (la somme versée par l'employeur s'ajoutant à celle versée par le salarié) financent les pensions des retraités, ces actifs étant assurés que leurs retraites futures seront financées par les cotisations des générations suivantes.

Trouver les financements passe donc d'abord par une politique du plein-emploi, pour avoir davantage de cotisants.

Pour financer un haut niveau de retraite, il est indispensable d'accroître les ressources des régimes de retraite de 4 à 5 points de PIB d'ici à 2050. On pourrait en particulier :

- réformer l'assiette des cotisations patronales en modulant le taux de cotisation en fonction de la politique d'emploi des entreprises et du rapport entre les salaires et la valeur ajoutée ;
- taxer les produits financiers bruts des entreprises non financières et les produits financiers nets des banques ;
- sécuriser l'emploi depuis l'entrée des jeunes dans la vie active jusqu'au maintien des seniors dans l'entreprise ;
- supprimer les exonérations de cotisations patronales qui ne créent pas d'emplois et tirent les salaires vers le bas.

Au-delà du simple équilibre entre dépenses et recettes, c'est la place du travail dans la société et ses diverses formes de reconnaissance sociale qui sont en jeu. Le défi

auquel est confrontée la retraite par répartition est bien celui de reconquérir un haut niveau d'emploi. Dans un système économique qui réalise des gains de productivité, la réduction du temps de travail est une forme de partage de ces gains qui est nécessaire pour assurer un minimum de régulation. En deux siècles, le temps de travail individuel a été divisé par 2 pendant que le nombre d'emplois augmentait de 75 %. Le partage de la richesse produite peut permettre que l'accroissement de l'espérance de vie s'accompagne d'une diminution du temps passé au travail. D'ailleurs, le fait de partir tôt en bonne santé n'est pas simplement une juste reconnaissance pour des travailleurs mais aussi un bienfait pour la société dans son ensemble.

LIMITER L'ALÉA POUR LIBÉRER LES INDIVIDUS

Bien sûr, aucun système n'assure l'avenir avec une sécurité absolue. Mais c'est toute la force et la grandeur du nôtre de pousser au plus haut niveau possible la lutte contre les « risques » de la vie, limiter l'aléa pour libérer les individus.

Avec ces financements nouveaux, la FSU propose donc :

- d'indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non sur les prix avec rattrapage ;
- de garantir le départ à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète ; annulation du système de décote ;
- de garantir un minimum de pension protégeant véritablement les salariés et fonctionnaires ayant eu des carrières courtes ;
- de prendre en compte la fatigue au travail, sa pénibilité en aménageant les fins de carrière ; la FSU se bat, en particulier dans la période, pour obtenir le retour d'une cessation progressive d'activité (CPA) qui permettait d'exercer à temps partiel tout en étant rémunéré et en cotisant quasiment comme à temps plein en fin de carrière ;
- d'obtenir de véritables « compensations » familiales et conjugales (bonifications pour enfants...), alors que celles-ci sont désormais très insuffisantes pour les femmes fonctionnaires ayant eu des enfants après 2004 ;
- de prendre en compte les périodes de formation et d'études ; là aussi, faire des études, se qualifier, doit être regardé comme un

C'est la place du travail dans la société et ses diverses formes de reconnaissance sociale qui sont en jeu.



En finir avec les idées fausses sur les retraites, de Benoît Teste, L'Atelier, 2020.

bienfait pour la société dans son ensemble et doit être reconnu par une validation de trimestres. Or, dans le cadre actuel, faire des études et entrer en emploi tardivement est, à l'inverse, pénalisé lourdement au moment du départ à la retraite ;

- proratiser le calcul de la pension pour les polypensionnés ;
- intégrer les indemnités au traitement indiciaire pour les agents publics.

DÉFENDRE LE CODE DES PENSIONS

La FSU propose enfin de défendre le Code des pensions, texte régissant les retraites des fonctionnaires.

Les spécificités du régime des fonctionnaires sont en effet étroitement liées à la conception française de la fonction publique. La pension est une continuation du traitement dont elle a la même nature juridique. Comme ce dernier, elle ne rémunère pas seulement un travail mais

visé à garantir « en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction ». Si on doit réfléchir sur les retraites du public et du privé, il faut alors faire un affichage d'objectifs convergents en termes notamment de taux de remplacement. C'est cela, la vraie solidarité public-privé. Cela ne passe pas par l'uniformisation des systèmes. D'ailleurs, la phrase du Conseil d'orientation des retraites (COR) « l'équité entre les assurés ne passe pas nécessairement par l'identité des règles, des règles identiques appliquées à des publics différents n'étant pas une garantie d'équité » est assez éclairante.

Organiser un système solidaire, pérenne, et en assurer le financement est un enjeu de société majeur et permet de redonner de la confiance dans le système. C'est tout le sens du combat de la FSU pour ce droit social majeur que constitue la retraite. ■

Le gouvernement veut baisser les dépenses de retraites pour réduire les impôts des entreprises !

Le SNESUP-FSU a rencontré Michaël Zemmour*, pour évoquer la réforme du système de retraite voulue par le gouvernement, dictée, selon lui, non par un diagnostic négatif des dépenses de retraite mais par un choix politique.

Propos recueillis par **HERVÉ CHRISTOFOL**,
membre du bureau national

Est-ce que notre système de retraite par répartition a un problème d'équilibre financier à court, moyen et long termes ?

Michaël Zemmour : Dans l'état actuel de la législation, de manière générale le système n'est pas en danger financièrement, parce qu'à long terme les recettes et les dépenses sont équilibrées. Actuellement, il est bénéficiaire, et à moyen terme, le Conseil d'orientation des retraites [COR] prédit un léger déficit, qui est de l'ordre d'une dizaine de milliards d'euros, un demi-point de PIB, pendant quelques années. Un déficit qui ne met pas en danger le système et qui peut être toléré un temps.

Quelle est l'urgence et le véritable objectif de la réforme paramétrique que veut imposer le gouvernement ?

La réforme du gouvernement n'est pas motivée par un quelconque diagnostic sur le système des retraites, qui a par ailleurs d'autres problèmes

plus urgents que son équilibre financier, comme les inégalités femmes-hommes ou le décrochage du niveau de vie des retraités. La réforme du gouvernement est motivée principalement par deux choses, d'une part la volonté de faire des réformes du marché du travail, et d'autre part la volonté d'équilibrer les baisses d'impôts consenties aux entreprises, à travers notamment la baisse des impôts de production, qui représente un manque à gagner de 4 milliards d'euros en 2023 et de 10 milliards chaque année dès 2024. Le gouvernement s'est engagé vis-à-vis de l'Union européenne à compenser son déficit, et ainsi à réduire les dépenses publiques d'un montant équivalent. C'est pour cela qu'il a choisi de réduire les dépenses de retraite.

N'est-ce pas créer un précédent que de vouloir faire des économies sur la protection sociale pour permettre des baisses d'impôts ?

À ma connaissance, c'est nouveau, les précédentes réformes des retraites visaient plutôt à contenir l'augmentation des



Michaël Zemmour.

* Michaël Zemmour est économiste, maître de conférences à l'université Paris-I Panthéon-Sorbonne.



dépenses dans un contexte où l'espérance de vie s'allongeait et où les carrières s'amélioraient, là, la volonté c'est d'accélérer la baisse des dépenses de retraite, alors même qu'on va avoir plus de retraités, donc oui, je pense que c'est une rupture.

Les effets rebonds engendrés par le passage progressif de l'âge légal de 62 à 65 ans ne remettraient-ils pas en cause les économies attendues par le gouvernement ?

À court terme, le recul de l'âge légal de départ engendre une réduction importante des dépenses de retraite. On pense même que cela mettrait le système plus qu'à l'équilibre, c'est-à-dire en excédent, et c'est pour cela que le gouvernement peut espérer récupérer des ressources pour compenser les baisses d'impôts. Il faut bien intégrer que la réforme envisagée, en tout cas celle annoncée, est très importante : trois ans de retraite en moins en quelques années, c'est vraiment beaucoup. Ce que nous disent les études, c'est que décaler l'âge de la retraite génère beaucoup d'économies à court terme et un petit peu moins à moyen terme, parce qu'une partie des gens qui partent plus tard le font avec des retraites un peu plus élevées et, surtout, les réformes précédentes nous l'ont appris, parce qu'une partie des dépenses de protection sociale qui ne sont pas affectées aux retraites occasionnent des surcoûts sociaux tels

que chômage, RSA, invalidité, maladie. Dans les documents gouvernementaux du Trésor ou du COR, les estimations sont que pour 1 euro de retraite non payée, on paye environ 0,30 euro de dépenses sociales en compensation. Une partie des économies envisagées sont reportées sur d'autres dépenses sociales. Ainsi, avec cette réforme, d'un côté le gouvernement précarise des seniors en diminuant leur niveau de vie et en les maintenant plus longtemps dans la précarité, sans emploi ni retraite, et d'un autre côté, une partie des économies attendues n'a pas lieu...

La part de la richesse créée, attribuée pour financer la protection sociale et notamment les retraites, relève-t-elle d'un choix politique ou économique ?

Les modalités du système de retraite relèvent d'un choix politique, c'est un choix de répartition. Que l'on considère le financement, les prestations ou la démographie, il n'y a pas une réponse unique qui serait dictée par la nécessité. Nous avons toujours trois leviers : jouer sur l'âge de la retraite, le niveau des pensions ou le niveau des recettes. Et ce gouvernement, comme les précédents, entend ne répondre à ces questions que par le seul choix de réduire le montant des pensions ou de partir plus tard, ou les deux, en excluant complètement la possibilité d'augmenter les ressources du système. ■

« La volonté [du gouvernement,] c'est d'accélérer la baisse des dépenses de retraite, alors même qu'on va avoir plus de retraités. »

Concepts-clés et éléments techniques

Retraites de base ou complémentaires, cotisations ou encore taux de remplacement, nous livrons ici quelques explications sur les différents termes et développons certains concepts relatifs aux retraites, pour mieux comprendre les enjeux au cœur de la réforme du gouvernement.

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

TAUX DE REMPLACEMENT

C'est le rapport (en pourcentage, %) entre la première pension de retraite et le dernier salaire perçu en tant qu'actif. Du fait des différentes réformes, quel que soit le secteur d'activité considéré (privé ou public), le taux de remplacement médian a diminué de presque 5 points entre les générations 1938 et 1948 (COR, juin 2021). Si le taux de remplacement semble se stabiliser pour la génération 1950 dans le secteur privé à tout juste 74,8 %, il continue de chuter dans le public à 73,8 %, en raison du gel du point d'indice et de l'augmentation de la part des primes dans les rémunérations.

COTISATIONS SALARIÉ ET EMPLOYEUR

Depuis janvier 2020, les agents fonctionnaires et contractuels cotisent 11,1 % de leur salaire brut pour financer les pensions des retraités. Quant à la part employeur, elle correspond au complément que verse l'État pour financer les pensions de ses fonctionnaires, réparti sur l'ensemble des agents actifs. Actuellement, cela correspond à environ 74,3 % du traitement brut. Mais il s'agit d'un jeu d'écriture comptable étant donné qu'il n'existe pas de caisse de retraite en dehors du budget global de l'État.

SALAIRE CONTINUÉ

Le Code des pensions est partie intégrante du statut du fonctionnaire. Outre que celui-ci le protège des pressions de toutes sortes, assure l'indépendance, la neutralité, la continuité du service public sur l'ensemble du territoire, la pension y est définie comme « une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires civils et militaires et, après leur décès, à leurs ayants cause désignés par la loi, en rémunération des services qu'ils ont accomplis jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions ». Elle est assimilée à une continuation du traitement dont elle a la même nature juridique. Comme ce dernier, elle ne rémunère pas seulement un travail mais vise à garantir « en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction ».

RETRAITE DE BASE DES FONCTIONNAIRES

C'est le budget de l'État qui l'assure pour les fonctionnaires et elle est calculée à partir de 75 % du salaire brut des six derniers mois révolus de l'agent, multiplié par le nombre de trimestres cotisés dans la fonction publique (par rapport au nombre de trimestres requis pour une carrière complète, variable suivant l'âge de l'agent), modulé d'une décote ou surcote en fonction de l'ensemble des trimestres cotisés tous régimes confondus (par rapport aux trimestres requis pour une carrière complète). Les enfants élevés pouvant donner droit à des bonifications de trimestres.

RETRAITE DE BASE POUR LES CONTRACTUELS

C'est le régime général qui l'assure pour les agents contractuels. Le montant est calculé à partir de 75 % des salaires bruts des vingt-cinq meilleures années, multiplié par le nombre de trimestres cotisés dans la fonction publique (par rapport au nombre de trimestres requis, variable suivant l'âge de l'agent), modulé d'une décote ou surcote en fonction de l'ensemble des trimestres cotisés tous régimes confondus (par rapport aux trimestres requis pour une carrière complète). Les enfants élevés pouvant donner droit à des bonifications de trimestres.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS FONCTIONNAIRES

La retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est une cotisation obligatoire mise en place en 2005. C'est une « caisse complémentaire » alimentée par des cotisations sur la part des primes et indemnités de la rémunération des agents. Le fonds capitalisé permet de verser soit un capital, soit une rente au moment de la retraite. La cotisation est de 5 % pour l'agent et de 5 % pour l'administration.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS

Ils et elles sont affiliés à l'Ircantec pour leur retraite complémentaire. Comme l'Agirc-Arrco, pour les autres salariés, c'est un régime par répartition et par points, avec cette année une revalorisation bien insuffisante pour maintenir le pouvoir d'achat. ■

Depuis janvier 2020, les agents fonctionnaires et contractuels cotisent 11,1 % de leur salaire brut pour financer les pensions des retraités.

RÉFÉRENCES

Les chiffres viennent du document qui a été envoyé au SNICS à sa demande : « Panorama RH des infirmiers (catégorie A) », ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, DGRH C1-1, bureau de la gestion prévisionnelle.



Bilan de l'AG des PRAG-PRCE du SNESUP-FSU

Les enseignants de statut second degré affectés dans l'enseignement supérieur se sont réunis en assemblée générale nationale le 24 novembre à l'initiative du SNESUP-FSU, pour échanger sur les conditions de travail, les rémunérations et les statuts.

Par les secteurs **SECOND DEGRÉ** et **SITUATION DES PERSONNELS**

Durant cette journée, le débat général a pu faire remonter les principales difficultés auxquelles sont confrontés les enseignants du second degré (E2D) une fois dans le supérieur : un service lourd de 384 heures avec en sus de nombreuses heures complémentaires, des responsabilités administratives pesantes, des difficultés à poursuivre en parallèle une activité de recherche. Certaines problématiques communes à l'ensemble des enseignants du supérieur ont également émergé, comme la réforme du BUT, la caporalisation au sein de certains établissements avec de nombreux « petits chefs » qui imposent des contraintes en dehors de tout cadre légal : non-respect de la circulaire congé, des semaines avec plus de 15 heures d'enseignement...

La fin de matinée a été consacrée aux élections professionnelles, notamment au nouveau rôle des CAPA et de la CAPN dans la gestion de carrière. En effet, à la suite de la réforme des CAP, les agrégés ne relèvent plus d'une CAPN, mais désormais de la CAPA de leur académie, commune avec les autres enseignants. Nous avons également déploré la perte de compétences de ces CAP, qui ne seront plus saisies qu'en cas de recours des appréciations finales des rendez-vous de carrière des E2D. La complexité des élections, avec deux votes, un local et un national, sur deux plates-formes séparées, a notamment été mise en lumière lors de ce débat avec des disparités locales qui sont apparues.

CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATIONS

Le début d'après-midi a été l'occasion d'aborder le sujet de la carrière et des rémunérations des E2D. Un bilan de l'enquête qui a été lancée à l'initiative du secteur second degré a été dressé, ainsi que de la rencontre avec le cabinet du ministère*. L'assemblée générale (AG) a noté positivement le fait qu'un nouveau corps des enseignants du supérieur, qui

renforcerait le localisme et les inégalités entre établissements, n'est pas à l'ordre du jour du ministère. Au niveau des rémunérations, il a été rappelé la situation anormale des heures complémentaires qui, ramenées à l'heure de travail, sont moins bien rémunérées que le smic horaire. Cependant, face à la faiblesse des salaires consécutive au gel du point d'indice, dont la FSU demande l'augmentation immédiate de 10 %, de nombreux collègues se retrouvent contraints d'effectuer ces heures complémentaires, parfois sous la menace de voir des formations ou des groupes de TD fermés. Le mandat du SNESUP-FSU de porter le service des E2D à 250 heures a également été perçu comme une urgence par les personnes présentes dans l'assemblée générale.

La politique des primes inégalitaires a également été dénoncée, rappelant le mandat du SNESUP-FSU de l'alignement de la prime d'enseignement supérieur (PES) versée aux E2D sur la composante C1 du Ripec versée aux enseignants-chercheurs. L'alignement des primes de charges administratives (PCA) et des primes de responsabilités pédagogiques (PRP) sur la composante C2 du Ripec, obtenu par le SNESUP-FSU au niveau des lignes de gestion indemnitaires du ministère, a été reçu avec soulagement par l'assemblée pour mettre fin à certaines des situations locales rencontrées par les syndiqués.

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Enfin, à la fin de l'assemblée, nous avons évoqué les difficultés rencontrées par les E2D pour effectuer une thèse ou poursuivre une activité de recherche. De nombreux enseignants ont fait part de l'impossibilité pour eux d'intégrer une équipe de recherche française, les obligeant à se tourner vers des instituts de recherche étrangers afin de poursuivre leurs activités de recherche. En tant que chercheurs associés et non membres à part entière du laboratoire, de nombreux collègues se retrouvent dans l'impossibilité de participer à des congrès ou se voient refuser des financements afin de poursuivre leur recherche. Nous avons également rappelé notre mandat réclamant qu'un dispositif qui facilite le passage d'E2D vers maître de conférences soit mis en place par le ministère, alors que les concours 26-I-2 ne sont à l'heure actuelle que peu utilisés.

Le secteur second degré se félicite des débats riches et fructueux qui ont pu avoir lieu au cours de cette AG. Il a été rappelé, à la fin de cette journée, que le secteur se mobilise tout au long de l'année dans la défense des collègues, et que nous pouvons être contactés à l'adresse second.degre@snesup.fr pour traiter les nombreux problèmes qu'ils rencontrent. ■

Le secteur second degré se félicite des débats riches et fructueux qui ont pu avoir lieu au cours de cette AG.

* <https://www.snesup.fr/article/assemblee-generale-second-degre-le-jeudi-24-novembre-lettre-flash-ndeg65-du-23-novembre-2022>.



L'assemblée générale nationale des enseignants de statut second degré s'est tenue à la Bourse du travail, à Paris.

© Jeanne Meijoulet/Wikimedia Commons



Les ATER, des enseignants-chercheurs en CDD

Contractuels de l'État exerçant en tant qu'enseignants-chercheurs, les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) sont recrutés, à la suite de la publication des postes à pourvoir sur Galaxie, par le président d'université après avis du conseil académique restreint.

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

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) sont des contractuels de l'État qui occupent un emploi d'enseignant-chercheur dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. Les droits et obligations de service des ATER sont régis par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988.

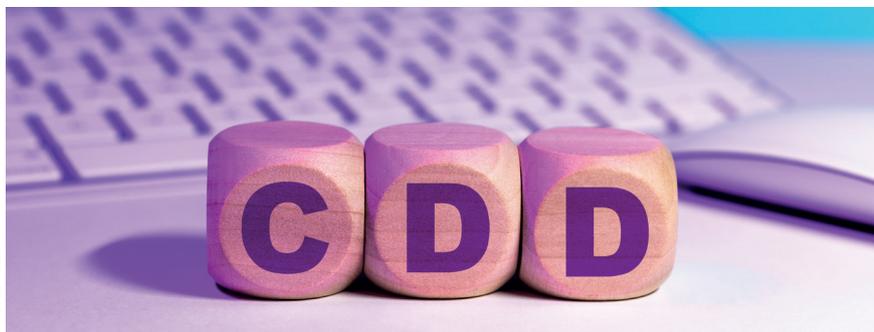
Les postes à pourvoir sont publiés par les établissements sur le site Galaxie. Chaque établissement possède sa propre procédure d'examen des candidatures. Le recrutement est prononcé par le président d'université après avis du conseil académique restreint (CacR) et, dans le cas des écoles et des instituts, sur proposition du directeur après avis du CacR et du conseil de la composante.

Peuvent candidater sur un poste d'ATER :

- **les fonctionnaires de catégorie A**, préparant un doctorat ou une HDR, ou s'engageant à postuler à un concours de l'enseignement supérieur. Ce cas concerne notamment les agrégés ou les certifiés. Durée du contrat d'ATER : 3 ans maximum, renouvelable une fois pour 1 an ;
- **les enseignants ou chercheurs étrangers titulaires d'un doctorat** et ayant exercé dans un établissement étranger pendant 2 ans minimum. Durée du contrat d'ATER : 3 ans maximum, renouvelable une fois pour 1 an ;
- **les étudiants n'ayant pas achevé leur doctorat** ; en ce cas, le directeur de thèse doit attester que la thèse peut être soutenue dans un délai d'un an. Durée du contrat d'ATER : 1 an maximum, renouvelable une fois pour 1 an ;
- **les titulaires d'un doctorat ou d'une HDR** s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur. Durée du contrat d'ATER : 1 an maximum, renouvelable une fois pour 1 an.

Deux autres possibilités sont prévues par le décret, mais elles sont obsolètes depuis la création du contrat doctoral. Le renouvellement s'entend comme la suite du contrat dans le même établissement, mais il est possible de bénéficier d'un nouveau contrat dans un autre établissement dans la limite de la durée totale de 4 ans ou de 2 ans donnée ci-dessus.

Dans le cas des enseignants du second degré stagiaires, il est nécessaire de demander un congé sans solde pour exercer les fonctions d'ATER. L'année d'ATER permet de valider son



stage et d'être titularisé. Dans tous les cas, titulaires ou stagiaires, l'année d'ATER est prise en compte dans l'ancienneté en tant qu'enseignant du second degré.

HEURES COMPLÉMENTAIRES NON PAYÉES

Les ATER assurent un service d'enseignant-chercheur : 192 hTD annuelles, plus les tâches liées à leur activité d'enseignement (contrôle des connaissances, examens). Cependant, aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée au-delà des 192 hTD. Il faut donc refuser d'effectuer des heures complémentaires, elles ne pourront pas être payées. Il est cependant possible pour un ATER d'effectuer des vacances dans d'autres établissements après avoir demandé une autorisation de cumul auprès de l'établissement d'affectation. Le SNE-SUP-FSU revendique que la règle 1 hTP = 1hTD, en vigueur pour les doctorants contractuels comme pour les enseignants titulaires du supérieur, s'applique à tout le monde et en particulier aux ATER, à l'instar de la pratique bienvenue de certains établissements.

Un ATER peut exercer ses fonctions à temps partiel mais son service ne peut être inférieur à 96 hTD. Lorsque le contrat d'ATER commence au 1^{er} octobre, les obligations de service sont réduites à 11/12, c'est-à-dire 176 hTD pour un temps plein. Les ATER sont rémunérés à l'indice brut 513¹ pour les ATER à temps plein, et à l'indice brut 327 pour les ATER à temps partiel. Cet indice n'a pas augmenté depuis 1989, et ce malgré les multiples demandes du SNE-SUP-FSU pour qu'il soit révisé. Les ATER perçoivent également la prime de recherche et d'enseignement supérieur versée en deux fois au cours de l'année. Son montant de 1 259,97 euros brut est inchangé depuis février 2017. Une motion proposée par le SNE-SUP-FSU pour améliorer la rémunération des ATER et le décompte de leur service a été votée à l'unanimité du CTMESR au mois de novembre². ■

Les ATER assurent un service d'enseignant-chercheur : 192 hTD annuelles, plus les tâches liées à leur activité d'enseignement.

1. Ce qui correspond à 2 138,86 euros brut au 1^{er} juillet 2022.
2. www.snesup.fr/article/situation-des-ater-une-situation-votee-lunanimite-du-ctmesr.



Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et retraite

Les salariés reconnus comme travailleurs handicapés, tous régimes confondus, bénéficient de conditions particulières en matière de retraite, avec un départ anticipé sous certaines conditions.

Par **VALENTINE DREVET-BENATTI**,
membre du CHSCT de l'université de Poitiers,
et **RADIJA TAOURIT**,
membre de la commission administrative
du SNESUP-FSU, université Paris 8

En tant que travailleur handicapé, vous pouvez prétendre à un départ anticipé à la retraite, sous certaines conditions de durée d'assurance et d'assurance cotisée, tous régimes confondus, sous statut de travailleur handicapé (RQTH, cf. tableau). Toutefois, il est nécessaire d'attirer votre attention sur une modification de la loi sur le handicap (loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite).

EXEMPLE

Un·e salarié·e né·e en 1966 pouvait prétendre à une retraite anticipée au titre du handicap dès son 56^e anniversaire à deux conditions :

- avoir travaillé et cotisé 119 trimestres tous régimes confondus, ET
- que 99 trimestres l'aient été au titre du handicap.

Depuis la modification de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, une troisième condition s'est ajoutée :

- avoir travaillé et cotisé 119 trimestres tous régimes confondus, ET
- que 99 trimestres l'aient été au titre du handicap, ET
- justifier d'une incapacité de travail de 50 %.

DURÉE D'ASSURANCE NÉCESSAIRE POUR PARTIR À LA RETRAITE ANTICIPÉE POUR HANDICAP

ANNÉE DE NAISSANCE	ÂGE MINIMUM DE DÉPART À LA RETRAITE	DURÉE TOTALE D'ASSURANCE (EN TRIMESTRES)	DURÉE D'ASSURANCE COTISÉE (EN TRIMESTRES)
1961	61 ans	88	68
	60 ou 61 ans	88	68
1962	59, 60 ou 61 ans	88	68
	58 ans	99	79
1963	59, 60 ou 61 ans	89	69
	57 ans	109	89
1964	58 ans	99	79
	59, 60 ou 61 ans	89	69
1965	57 ans	109	89
	58 ans	99	79
1966	59, 60 ou 61 ans	89	69
	56 ans	119	99
1967, 1968, 1969	57 ans	109	89
	58 ans	99	79
1970, 1971, 1972	59, 60 ou 61 ans	89	69
	55 ans	130	110
1973 et après	56 ans	120	100
	57 ans	110	90
1973 et après	58 ans	100	80
	59, 60 ou 61 ans	90	70
1973 et après	55 ans	131	111
	56 ans	121	101
1973 et après	57 ans	111	91
	58 ans	101	81
1973 et après	59, 60 ou 61 ans	91	71
	55 ans	132	112
1973 et après	56 ans	122	102
	57 ans	112	92
1973 et après	58 ans	102	82
	59, 60 ou 61 ans	92	72

Si une partie de la durée d'assurance n'a pas été accomplie en respectant les conditions énoncées ci-dessus, il est possible de solliciter la validation a posteriori de ces périodes, au moment de la demande de départ à la retraite. Il faut, pour cela, être atteint·e d'une incapacité d'au moins 80 % ou d'une incapacité permanente. La durée

d'assurance validée ne peut, toutefois, être supérieure à 30 % de la durée totale d'assurance.

Il est donc nécessaire de faire reconnaître son handicap auprès de la Maison du handicap*. ■

* Cf. *Le Snesup* n° 704, p. 19 : [snesup.fr/article/mensuel-ndeg-704-avril-2022](https://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-704-avril-2022).



Au Royaume-Uni, une mobilisation historique des universités

La grève appelée par l'University and College Union (UCU) au Royaume-Uni a connu un succès historique : plus de 70 000 universitaires se sont mobilisés fin novembre pour affirmer qu'ils n'acceptent plus la baisse de leur pouvoir d'achat. Le réveil est brutal pour tous ceux qui doutaient de leur mobilisation.

Propos recueillis par **MARC CHAMPESME**,
membre du secteur International, et **MICHEL MARIC**,
responsable du secteur International

Pour la première fois, depuis l'adoption dans les années 1980 des lois restreignant drastiquement le droit de grève au Royaume-Uni, du 6 septembre au 21 octobre, l'UCU, le principal syndicat de l'enseignement supérieur au Royaume-Uni, a organisé un vote national des universitaires britanniques en vue d'une action de grève pour de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail, et un second vote pour s'opposer à un plan de réduction du montant des pensions de retraite. Avec une participation de près de 60 % aux deux votes, les universitaires se sont prononcés à une écrasante majorité (plus de 80 %) en faveur d'actions de grève pour obtenir satisfaction sur leurs revendications. Nous avons demandé à Rob Copland, de la direction de l'UCU, de nous expliquer la démarche revendicative de son syndicat.

Peux-tu expliquer brièvement quelles règles régissent (et limitent) actuellement le droit de grève au Royaume-Uni ?

Rob Copland : Il existe au Royaume-Uni une législation complète régissant les actions de grève. Entre 1980 et 1993, les gouvernements conservateurs ont adopté de nombreuses lois limitant le pouvoir des syndicats pour conduire des actions de grève. Au cours de cette période, la législation sur les piquets de grève a été durcie et les grèves de solidarité ont été interdites. L'un des principaux textes est la loi de 1992, consolidée depuis, sur les syndicats et les relations de travail, qui définit les exigences légales en matière d'action syndicale en Angleterre, en Écosse et au Pays de Galles. La loi a été modifiée en 2016 pour fixer le seuil minimal de participation aux scrutins syndicaux. En Angleterre, en Écosse et au Pays de Galles, la législation stipule que les scrutins d'action syndicale doivent attirer au moins 50 % de participation et la majorité doit voter oui (dans un scrutin postal) pour que l'action soit légale. Par conséquent, le Royaume-Uni possède les lois antisyndicales les plus restrictives d'Europe.

Qui organise la procédure de vote (financièrement et logistiquement) ?

Les syndicats sont chargés d'organiser et de payer ces votes par correspondance.

Pourquoi avez-vous décidé de lancer un vote cet automne ? Quelles sont vos revendications ?

Le 6 septembre, l'UCU a lancé un nouveau scrutin d'action syndicale en raison de l'incapacité persistante des employeurs universitaires à répondre à nos préoccupations légitimes concernant les pensions, les salaires et les conditions de travail. Nos revendications comprennent l'annulation des coupes dans le régime de retraite USS [*Universities Superannuation Scheme*], une augmentation salariale réelle et des actions concrètes pour réduire la charge de travail et les contrats précaires.

Le vote concerne-t-il les seuls universitaires ou aussi le personnel administratif et technique ?

Outre les universitaires et les chercheurs, le scrutin couvre les membres de l'UCU qui travaillent dans des services professionnels tels que les bibliothécaires, les administrateurs et le personnel informatique.

D'autres syndicats de l'ESR vous ont-ils rejoints ?

Un autre syndicat qui représente le personnel de soutien de l'enseignement supérieur [*Unison*] mène actuellement une action de grève dans une vingtaine d'universités.

Compte tenu de l'excellent résultat des votes que vous avez organisés, quel est votre plan d'action pour les semaines et les mois à venir ?

Les 24, 25 et 30 novembre, plus de 70 000 membres de l'UCU dans 150 universités britanniques étaient en grève. Les membres de l'UCU ont également entamé une action syndicale en marge de la grève depuis le mercredi 23 novembre. Elle inclut la grève du zèle*, le refus de rattraper le travail perdu en raison de la grève et le refus de remplacer les collègues absents. Nous espérons que cette action forcera les employeurs universitaires à revenir avec des offres améliorées. Si ce n'est pas le cas, la grève s'intensifiera au cours de l'année 2023, parallèlement à un boycott de la notation et de l'évaluation. ■

POUR EN SAVOIR PLUS

www.ucu.org.uk/rising



Rob Copland (UCU).

« Le Royaume-Uni possède les lois antisyndicales les plus restrictives d'Europe. »

* *Working to contract.*
Il s'agit de limiter strictement le travail aux tâches explicitement prévues dans le contrat de travail : www.ucu.org.uk/working-to-contract.

Études de santé : une formation universitaire hétérogène

Depuis 2020 et la réforme des études de santé mise en place par le gouvernement, dans le but de diversifier les voies d'accès aux disciplines de santé et de favoriser la réussite des étudiants, deux possibilités s'offrent aux étudiants : le PASS et les L.AS. Deux ans plus tard, peut-on faire le constat d'une réelle amélioration des conditions d'accueil et d'études de ces filières ?

Par **HÉLÈNE CHARDIN**,
membre de la commission administrative

Depuis la dernière réforme du recrutement des étudiants en santé, la plupart des universités ont fait le choix d'un double accès, avec un portail accès spécifique santé (PASS, une année) et des licences accès santé (L.AS), plus souvent choisies comme deuxième chance après un échec en PASS que comme accès initial. Les effectifs étudiants des PASS peuvent dépasser les capacités d'accueil réelles des universités, la formation se traduisant alors par le passage en distanciel total (cours et travaux dirigés) ou partiel (cours seulement). Les conditions d'accueil des TD en présentiel sont souvent dégradées, avec des groupes très importants et très peu d'interactivité, au nom de l'équité de traitement dans une filière sélective avec un nombre limité de places. En L.AS, les parcours sont complexes et manquent de lisibilité pour les étudiants, les « mineures santé », qui doivent être validées pour prétendre à un accès en santé, sont très souvent réalisées en distanciel total, les étudiants étant largement livrés à eux-mêmes pour cette préparation.

ODONTOLOGIE ET MÉDECINE

Une grande hétérogénéité existe selon les filières. En odontologie et en médecine, les enseignants sont majoritairement de statut hospitalo-universitaire (HU) et leur carrière se fait alors principalement à l'hôpital. Cette dominance hospitalière sur

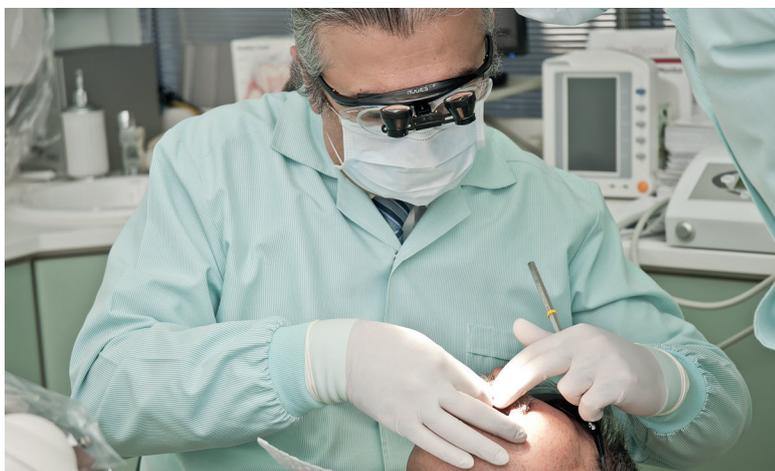
la carrière des enseignants se traduit souvent par un manque de reconnaissance de l'investissement pédagogique universitaire, et la formation des étudiants est plus conçue comme un compagnonnage à l'hôpital que comme une formation académique valorisant la recherche. L'évolution de la formation se fait de plus en plus vers de l'enseignement à distance, l'« innovation pédagogique » signifiant essentiellement « on line ». Par ailleurs, l'investissement le mieux reconnu pour la carrière est celui des formations post-universitaires, avec des diplômes universitaires très rémunérateurs pour les UFR. La multiplication de ces DU a un double impact négatif sur la formation initiale, en détournant un grand nombre d'enseignants de leur mission principale et en supprimant (ou en limitant à un survol minimal) certains enseignements qui sont déplacés vers des DU. Pour que la formation scientifique des futurs médecins et chirurgiens-dentistes soit à la hauteur des enjeux actuels, il est urgent que les universités reprennent la main sur la carrière des personnels HU.

PHARMACIE ET MAÏEUTIQUE

La situation en pharmacie est différente, la proportion d'enseignants-chercheurs monoappartenants étant beaucoup plus élevée et la discipline formant des praticiens qui se destinent à différentes filières, l'industrie, l'officine ou la biologie médicale, cette dernière filière étant la seule conduisant à un internat et à une éventuelle carrière hospitalière. La formation initiale théorique et pratique est majoritairement assurée par des MCF et PR de la 2^e à la 4^e année, les personnels HU prenant le relais pour les enseignements de 5^e et 6^e années, plus spécifiquement destinées à la formation au métier de pharmacien, avec de nombreux stages à l'hôpital mais aussi en officine et dans l'industrie en fonction de la filière choisie.

La maïeutique est une discipline qui est en cours d'universitarisation. Les écoles de sages-femmes deviennent le plus souvent des départements universitaires dépendants des UFR de médecine ou des facultés de santé lorsque celles-ci existent. La formation actuelle est de niveau master, elle doit évoluer afin de permettre un meilleur accès au doctorat et à la HDR, nécessaires au recrutement des enseignants MCF et PR. Cette évolution doit être accompagnée d'une revalorisation de la profession, encore très insuffisante. ■

Les conditions d'accueil des TD en présentiel sont souvent dégradées, avec des groupes très importants et très peu d'interactivité.



Pour une formation de qualité des futurs médecins et chirurgiens-dentistes, il est urgent que les universités reprennent la main sur la carrière des personnels de statut hospitalo-universitaire.

Pédagogie du supérieur : ouverture ou cadrage étroit des enseignants-chercheurs ?

Présentée comme une solution au « problème » de l'université par les pouvoirs publics, la thématique de la « pédagogie du supérieur » porte depuis une vingtaine d'années un appel et un accompagnement à un changement radical des pratiques. Il apparaît toutefois important de questionner les implicites d'un mouvement qui s'institutionnalise, avant de faire table rase du passé.

Par l'équipe **MODES, ESPACES ET PROCESSUS DE SOCIALISATION (MEPS), CENTRE MAX-WEBER**

Moins commentée que les mutations de la recherche, la « pédagogie du supérieur » promue par les pouvoirs publics affiche pourtant une ambition transformatrice tout aussi majeure. Le mot d'ordre est qu'il faudrait enfin se préoccuper de questions d'enseignement dans le supérieur, et notamment à l'université. L'absence de formation préalable des futurs enseignants-chercheurs est ainsi pointée du doigt et s'accompagne d'une série de mesures visant à remédier à une situation désormais qualifiée d'intolérable. Se présentant comme incitative, faisant appel au volontariat, à l'enthousiasme et à la créativité des enseignants et dirigeants d'institutions de l'enseignement supérieur, l'intention (re)formatrice avance sous couvert d'un discours apparemment dépolitisé et purement technique. Or, c'est loin d'être le cas. Par son adhésion à une vision néolibérale de la société qu'instrumente le nouveau management public, le mouvement constitue une boîte à outils mêlant discours, représentations et pratiques à mettre en œuvre. Il ne dit en effet pas seulement pourquoi il faudrait se préoccuper de pratiques d'enseignement, mais indique dans quel sens, pour quelles finalités et comment il convient de le faire.

UN MESSAGE UNIVOQUE

Le mot d'ordre est avant tout une injonction au changement présentée comme incontournable, car justifiée par le processus de Bologne : celui-ci aurait des « exigences » propres, auxquelles il faudrait se plier sans discussion. Sont mis en avant les problèmes des finances publiques et de l'explosion de la demande éducative depuis la deuxième partie du XX^e siècle, comme des faits extérieurs qui s'imposent à tous, et dont l'histoire n'est jamais évoquée. Ciblant les enseignants du supérieur, ce changement est alors présenté comme un acte positif qui permettra tout à la fois le « développement professionnel » des enseignants-chercheurs, la « réussite des étudiants », et la transformation des établissements d'enseignement supérieur, enfin à la société d'être compétitive et d'intervenir sur le problème du chômage. En somme, une combinaison gagnante à tous les



Une boîte à outils mêlant discours, représentations et pratiques à mettre en œuvre...

coups pour toutes les parties en présence... qui en général ne marche jamais vraiment ailleurs que dans le monde des idées.

UNE MISE EN ŒUVRE À QUESTIONNER

On assiste alors à une multiplication de différents dispositifs financés par appels à projets. Sont incités les créations de services, personnels dédiés, et de programmes de formation faisant la part belle à des théories en psychologie, prises pour ce qu'elles ne sont pas. C'est-à-dire des recettes de « bonnes pratiques » qui ne sont plus scientifiquement discutées mais présentées comme à appliquer partout. Sont particulièrement écrasées les relations entre enseignement et recherche, la complexité et la diversité des situations des étudiants et enseignants dans une université appauvrie, précarisée et sommée de se numériser tous azimuts. Les places et rôles notamment des disciplines, du CNU, dans les attentes d'hybridation, d'approche par compétences, etc., sont fortement interpellés. La force de cadrage des outils d'incitation est telle qu'elle tend à fabriquer le dicible et souhaitable. De sorte que si réfléchir, se former et éventuellement transformer ses pratiques d'enseignement peut être salutaire, il est actuellement bien difficile de s'extraire de ce prêt-à-penser définissant par avance le « problème » et les « solutions ». L'enjeu est pourtant considérable pour défendre l'université en tant que lieu historique et inédit des relations fécondes entre enseignement et recherche. ■

POUR EN SAVOIR PLUS

Stéphanie Tralongo, Camille Noûs, « L'injonction à la "pédagogie du supérieur" : un cadrage étroit des enseignants-chercheurs ? », *La Pensée* n° 411, 2022/3, p. 103 à 114.

Il est actuellement bien difficile de s'extraire de ce prêt-à-penser définissant par avance le « problème » et les « solutions ».

Des Assises des mathématiques pour bousculer l'indifférence des pouvoirs publics

Les Assises des mathématiques, qui se sont tenues en novembre à Paris, ont été l'occasion de faire un état des lieux de cette discipline fondamentale dans le développement des connaissances et de mettre en lumière son rôle essentiel dans la société en général.

Par **MARIE COTTRELL**, professeure émérite en mathématiques, université Paris-I Panthéon-Sorbonne

Pour alerter les autorités et l'opinion publique sur l'état des mathématiques en France, l'Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions (Insmi), qui dépend du CNRS, a organisé les Assises des mathématiques du 14 au 16 novembre, à la Maison de l'Unesco.

Le public était composé de chercheurs et d'enseignants-chercheurs, de responsables de laboratoire, d'enseignants de collège et de lycée, de membres des sociétés savantes, mais aussi de chercheurs en R&D, d'ingénieurs et de chefs d'entreprise, de représentants du CNRS et des ministères de tutelle.

L'idée générale était : les mathématiques sont essentielles tant du point de vue des connaissances fondamentales que par leurs interactions avec l'ensemble des autres disciplines, et par leur importance dans toute la société en général (emploi, innovations technologiques, analyse des systèmes de données complexes, besoin de culture scientifique et d'esprit critique). Mais cela est largement ignoré des autorités et de l'opinion publique, qui se contentent de répéter que la France est tout en haut des classements (nombre de médailles Fields, nombre de publications).

MAUVAIS RÉSULTATS DES ÉLÈVES

Un des buts de ces Assises était donc de bousculer la grande indifférence des pouvoirs publics qui ont laissé le ministre Jean-Michel Blanquer supprimer l'enseignement des mathématiques en tronc commun à partir de la classe de 1^{re}, tout en constatant année après année les mauvais résultats des élèves et des lycéens dans les classements internationaux et la diminution catastrophique du nombre de jeunes filles qui se destinent aux carrières scientifiques.

Le programme a été très varié. Il comprenait des exposés scientifiques dont celui du lauréat français 2022 de la médaille Fields, Hugo Duminil-Copin, unanimement félicité, du récipiendaire de la médaille des Assises, Francis Bach, directeur de recherche à l'Inria, des lauréates et lauréat de différents programmes. Trois ministres (Sylvie Retailleau, Pap Ndiaye, Bruno

Lemaire) sont intervenus pour nous assurer de leur volonté de promouvoir les mathématiques, pour le bien de la société tout entière et même de l'humanité.

Pap Ndiaye a confirmé ce qu'il avait annoncé le matin même dans les médias. Les maths redeviennent obligatoires dans le tronc commun, il veut réconcilier tous les élèves avec les mathématiques, et affirme que les femmes sont l'avenir des maths.

DÉVELOPPER L'ENSEIGNEMENT ET LA RECHERCHE EN MATHS

Le programme comprenait aussi des tables rondes de qualités inégales, mais qui toutes concluaient au besoin de développer l'enseignement et la recherche en maths, la parité et la diversité, les interactions avec toutes les sciences humaines ou exactes, les interactions avec le monde de l'entreprise, avec les études sur le climat et l'environnement – ce dernier point souligné par une conférence de Valérie Masson-Delmotte.

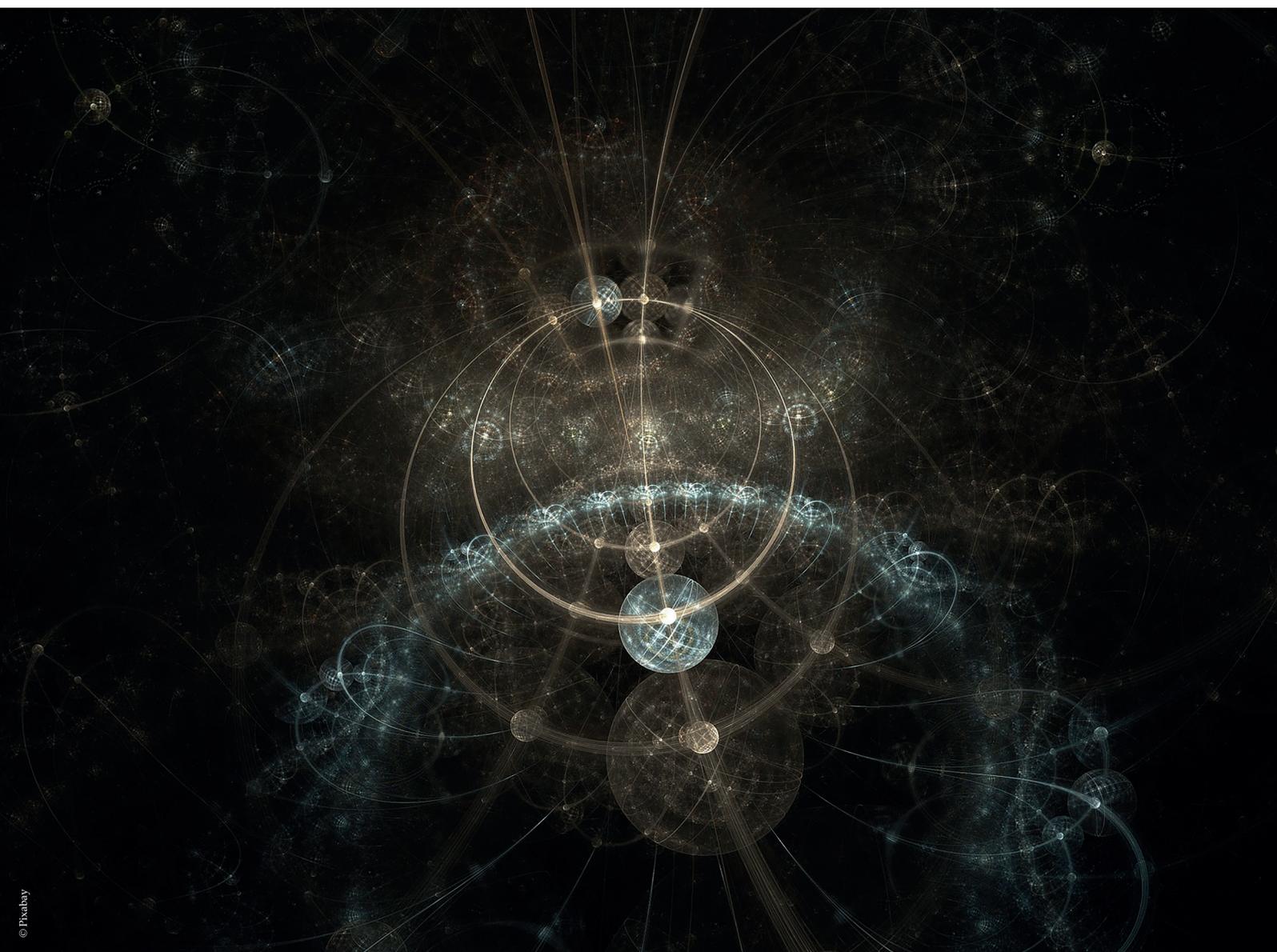
Il y a eu quelques couacs, surtout dans la table ronde sur l'enseignement, de la part de quelques-uns des intervenants. Par exemple, l'autosatisfaction répétée de Charles Torossian (sans jamais prononcer le nom de Jean-Michel Blanquer), une réticence extrême et assumée à parler des moyens nécessaires pour atteindre les buts exprimés (car « *il faut rester crédible, et on espère bien que la tutelle comprendra* », un appel à peine voilé à la modification de la gouvernance des écoles, collèges et lycées – sous la houlette d'un véritable « chef »), pas de remise en cause du rôle de l'évaluation en France, qui conduit à la pire reproduction sociale, alors même qu'on affirme que les mathématiques doivent cesser de jouer le rôle de discipline de sélection !

Au cours de la table ronde sur la parité et la diversité, les intervenants ont « oublié » de mentionner l'existence de l'association Femmes et Mathématiques qui lutte depuis les années 1980 pour « *encourager la présence des filles dans les études scientifiques et techniques* ».

RECOMMANDATIONS

Si quelquefois on caricature les interventions syndicales comme n'insistant que sur les moyens, certains intervenants dans ces Assises donnaient l'impression de vivre dans un monde

Un des buts de ces Assises était de bousculer la grande indifférence des pouvoirs publics.



parfait où les moyens sont tout naturellement donnés là où ils sont nécessaires. Mais finalement le bon sens a repris le dessus.

Dans les recommandations de la « Synthèse nationale et de prospective sur les mathématiques » rédigée par un groupe de travail mandaté par le HCERES, on trouve enfin des mots clairs : « aligner l'investissement français dans les mathématiques sur celui des nations à forte croissance de publications » (rec. 1) ; « soutenir la coopération avec les pays en voie de développement » (rec. 3) ; « soutenir [...] une politique d'édition vertueuse » (rec. 6) ; « adapter le nombre de postes d'enseignantes-chercheuses et d'enseignants-chercheurs aux missions croissantes d'enseignement, de recherche fondamentale et en interaction » (rec. 7), « mettre fin à l'hémorragie de postes d'appui » (rec. 8), « créer 100 contrats doctoraux supplémentaires par an pendant 10 ans » (rec. 13) ; « cesser les modifications ininterrompues de programme en primaire et secondaire » (rec. 17), « renforcer les mécanismes de soutien aux laboratoires qui s'inscrivent dans une dynamique d'amélioration de la parité de genre » (rec. 20).

CRÉER 500 POSTES D'EC EN MATHS

Stéphane Jaffard, directeur du projet des Assises, a conclu en affirmant qu'« il fa[allai]t créer 500 postes d'enseignants-chercheurs en mathématiques », car le nombre d'enseignants-chercheuses et enseignants-chercheurs a chuté de 7 % (essentiellement en mathématiques fondamentales) entre 2012 et 2020, alors que le nombre d'étudiants de mathématiques augmentait de 60 %.

Et surprise, on n'y croyait plus, on osait à peine parler de ce mandat syndical, Jean-Baptiste Caillau et Stéphane Jaffard ont tous deux rappelé que les Instituts de préparation aux enseignements de second degré (IPES) avaient été un formidable outil de progrès, donnant à un grand nombre d'étudiants le statut de fonctionnaire stagiaire, un salaire accompagné d'un engagement dans le métier d'enseignant et la possibilité de poursuivre leurs études dans de bonnes conditions. Et ils ont posé la question : un retour aux IPES, pourquoi pas ? ■

**Pap Ndiaye
veut réconcilier
tous les élèves
avec les
mathématiques,
et affirme
que les femmes
sont l'avenir
des maths.**

Une lecture sur l'éducation au changement climatique

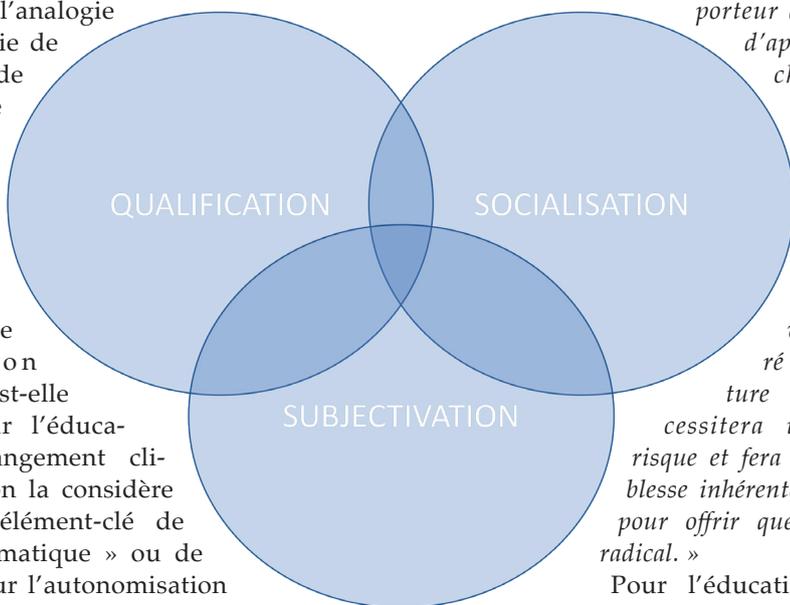
Dans une revue de littérature parue en 2019, le chercheur australien Alan Reid présentait des clés de compréhension à l'éducation et à la recherche du changement climatique en se posant la question des « possibilités et potentiels vs problèmes et périls »*. Nous en proposons ici quelques éléments pour inciter à sa lecture.

Par le secteur RECHERCHE

L'éducation au développement durable « ne se contente pas d'intégrer dans les programmes scolaires des contenus tels que le changement climatique, la pauvreté et la consommation durable ; elle crée également des cadres d'enseignement et d'apprentissage interactifs et centrés sur l'apprenant » (Unesco). Rappelant qu'une majorité d'éducateurs ne sont pas encore dans l'obligation de s'engager dans l'éducation au changement climatique, l'auteur indique que « l'accréditation, le développement, l'évaluation, la recherche et le développement professionnels de la plupart des éducateurs au cours des dernières décennies se sont concentrés sur d'autres questions », contribuant à « aggraver la crise climatique, tout comme les priorités de financement et de politique de nombreux ministères de l'éducation, prestataires, praticiens et associations de recherche ». Alan Reid prend l'analogie avec l'incendie de Notre-Dame de Paris, où une mobilisation mondiale a permis d'atteindre une cagnotte de dons importante. Une mobilisation similaire est-elle possible pour l'éducation au changement climatique, si on la considère comme un élément-clé de l'« action climatique » ou de l'« action pour l'autonomisation climatique » ? Dans le domaine de l'éducation à l'environnement, qu'est-ce que les enseignants « ont appris et pourraient avoir besoin de (dés)apprendre en tant que profession », et « quels champs [conviendrait-il] d'investir et de désinvestir » ? Une des nombreuses pistes citées par la note est l'articulation entre qualification, socialisation et subjectivation (cf. illustration).

NE PAS SIMPLEMENT ENSEIGNER LES FAITS

La qualification fournit aux participants les connaissances, les compétences et les dispositions qui leur permettent de « faire quelque chose », par exemple de savoir pourquoi le changement climatique est important. La socialisation concerne l'intégration des individus dans les ordres sociaux, culturels et politiques existants par la transmission de normes et de valeurs, comme apprendre à travailler avec d'autres pour trouver des solutions aux problèmes de changement climatique dans leurs communautés. Enfin, la subjectivation se concentre sur le positionnement des apprenants en tant que « sujets d'initiative et de responsabilité » plutôt qu'en tant qu'objets des actions d'autrui, dans leur quotidien, et les choix qu'ils et elles peuvent faire pour agir, en étant conscient-es de leur importance. Pour Gert J. J. Biesta, la fonction de subjectivation est cruciale : « Le processus de subjectivation est



porteur de la promesse d'apporter quelque chose de radicalement nouveau dans un monde brisé. Le nouveau est quelque chose qui ne peut être prévu ou légiféré ; par sa nature même, il nécessitera une prise de risque et fera appel à la faiblesse inhérente à l'éducation pour offrir quelque chose de radical. »

Pour l'éducation au changement climatique, cela implique de ne pas simplement enseigner les faits, mais aussi d'aborder la libération vis-à-vis des oppressions créées par les injustices climatiques et la possibilité pour les personnes de choisir une vie qui favorise plutôt qu'elle n'empêche la durabilité, l'équité et l'authenticité dans leur vie et dans celle des autres. ■

Une des nombreuses pistes citées par la note est l'articulation entre qualification, socialisation et subjectivation.

* Alan Reid, *Environmental Education Research*, vol. 25, n° 6, 2019, p. 767-790 : doi.org/10.1080/13504622.2019.1664075.

Bâti universitaire : une remise en état pérenne et égalitaire n'est pas pour demain

Un rapport de la Cour des comptes paru en octobre 2022¹ dresse un état pour le moins contrasté de la situation de l'immobilier universitaire, qui influe pourtant sur nos conditions de travail et les conditions d'études de nos étudiant·es. Il met notamment en évidence un déficit d'informations fiables sur l'état et le suivi des bâtiments, leur gestion, ainsi que des problèmes de financement qui aggravent les inégalités entre universités.

Par le secteur **SERVICE PUBLIC**

UN MANQUE D'INFORMATIONS FIABLES

Ce qui frappe d'abord à la lecture du rapport, c'est l'anomie qui règne dans ce domaine ainsi que le manque d'informations fiables faute de moyens ou encore de moyens qui communiquent entre eux. Si des outils informatiques destinés à la gestion immobilière sont disponibles nationalement, développés par la Direction de l'immobilier de l'État (DIE), l'autonomie des universités et/ou la difficulté de prise en main des logiciels impliquent que certaines universités se soient dotées de logiciels propres ; les informations peinent donc à être centralisées, sans parler du fait que 43 % des universités ne disposent pas de tels outils. Il est en outre difficile pour les universités de gérer ces aspects faute de personnels compétents et de moyens pour en recruter – les salaires peu attractifs attribués par les universités aggravant la crise du recrutement. Cela n'est sans doute pas pour rien dans le fait qu'un tiers des universités n'a pas déposé de schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) lors de la deuxième vague de projets.

UN FINANCEMENT INSUFFISANT

Dans ce contexte problématique, les inégalités entre universités se font criantes. Un tiers des bâtiments est en mauvais état, et les ressources allouées au « gros entretien renouvellement » (GER) sont insuffisantes dans beaucoup d'universités (cf. tableau). Pour les universités qui n'ont pas la dévolution de leur patrimoine immobilier, il faut y voir un manque de moyens donnés par l'État pour l'immobilier, mais aussi pour les autres postes de dépenses : cela a pour conséquence que les montants alloués pour l'immobilier – qui sont fongibles – peuvent servir à payer les salaires, dans un contexte tendu où l'État ne compense pas le GVT ni l'augmentation du point d'indice, par exemple. En outre, le désengagement de l'État est patent si l'on regarde les contrats de plan État-région (CPER) dont l'élément central est l'immobilier : entre la campagne qui s'est achevée en 2021 et celle qui a précédé, le financement de l'État a diminué de moitié ! Les régions ont donc également diminué leur apport, même si les crédits qu'elles ont engagés en 2015-2021 ont dépassé ceux de l'État de 31 %²... On peut craindre que les CPER de la période actuelle suivent le même mouvement.

DES APPELS À PROJETS SANS VISION GLOBALE

Cette inégalité de financement vient aussi du fait que beaucoup de subsides sont issus d'appels à projets. Ainsi, pour le plan de relance 2021, les dossiers ont été sélectionnés sur l'impact énergétique des projets et la capacité à engager les opérations avant le 31 décembre 2021. Comme toujours en ce qui concerne les appels à projets, ce sont les universités ayant déjà un versant immobilier développé, une « expertise en immobilier », qui sont favorisées, certaines universités ayant déposé beaucoup de projets qui ont été retenus. Rien n'assure que les bâtiments les plus dégradés ou les plus énergivores seront traités – on peut même craindre le contraire !

IL EST URGENT DE CHANGER CES CONDITIONS !

Il est clair que tout cela est loin de permettre de traiter la question de fond posée par le parc immobilier des universités sur les moyen et long termes, et l'autonomie des universités est là encore un facteur nuisible. Nous avons besoin d'un état des lieux global, fiable et précis, de façon que les besoins puissent être identifiés et hiérarchisés, et que la mise aux normes et les travaux nécessaires soient financés et programmés. Cela est d'autant plus urgent dans le contexte de la transition énergétique et de l'urgence climatique. Lors de son discours à Bordeaux le 20 octobre 2020, Sylvie Retailleau a annoncé qu'il était nécessaire de prendre « en compte la transition écologique dans les stratégies globales des établissements » : nous sommes très loin, du point de vue de l'immobilier, d'avoir les conditions le permettant. ■

1. « L'immobilier universitaire. Du défi de la croissance à celui du transfert de propriété », Cour des comptes, rapport public thématique, octobre 2022 : www.ccomptes.fr/fr/documents/61796.
2. De 2007 à 2014, le financement de l'État s'élevait à 2 121 millions d'euros (M€) et celui des collectivités à 2 213 M€ ; de 2015 à 2021, il s'est chiffré à 1 024 M€ pour l'État et 1 350 M€ pour les collectivités.

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS EN FONCTION DES NIVEAUX DE DÉPENSES DE GER

Dépenses moyennes de GER	Part des établissements dans la fourchette de dépenses
Inférieur à 5 € par m ²	26 %
Entre 5 € et 30 € par m ²	49 %
Entre 30 € et 60 € par m ²	13 %
Entre 60 € et 100 € par m ²	7 %
Supérieur à 100 € par m ²	5 %

Source : MESR, d'après les données renseignées par 45 % des établissements, issues du rapport public thématique de la Cour des comptes, octobre 2022, p. 45¹.

ESR : les filles coûtent moins cher que les garçons !

Le système éducatif français n'est pas favorable aux filles, en particulier dans les matières compétitives et sélectives, tel est le constat d'une analyse genrée de l'investissement par étudiant-e publiée fin octobre par l'Institut des politiques publiques.

Par ANNE ROGER, secrétaire générale

La société française investit 1,22 fois plus dans les études supérieures des hommes que dans celles des femmes. Dit autrement, les dépenses d'enseignement supérieur consacrées aux étudiantes sont inférieures de 18 % à celles allouées à leurs homologues masculins. Une autre façon de donner à voir les inégalités de genre dans l'enseignement supérieur.

L'Institut des politiques publiques a publié fin octobre une analyse genrée de l'investissement par étudiant-e particulièrement intéressante*. En effet, si des analyses en fonction des origines sociales sont régulièrement produites, les inégalités de genre sont moins bien documentées. La note, signée par Cécile Bonneau, doctorante à l'ENS et à l'École d'économie de Paris, conclut à une différence de 18 % en défaveur des étudiantes (20 500 euros contre 25 000 euros pour les garçons), alors qu'elles sont majoritaires en termes d'effectifs dans l'enseignement supérieur (56 % en 2020). « Ces écarts augmentent avec

tables » tout au long de la vie sont aussi celles qui coûtent le plus cher. « Le coût moyen d'une année de CPGE est par exemple 3,6 fois plus élevé que le coût moyen d'une année de licence générale alors que le ratio n'est que de 2,5 quand on compare les licences scientifiques et les licences en sciences humaines », montre Cécile Bonneau. Ce constat plaide pour un rééquilibrage des dépenses selon les filières, pour répondre aux enjeux non seulement d'égalité sociale mais également de genre.

DES STÉRÉOTYPES VÉHICULÉS DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

Les inégalités s'enracinent dans les stéréotypes de genre véhiculés dès le plus jeune âge dans les familles et sont renforcées par les orientations qui se dessinent dès l'école primaire et le second degré. De nombreuses études sorties dernièrement montrent que le système éducatif français, et encore plus avec la réforme Blanquer du baccalauréat, éloigne les filles des mathématiques. De manière générale, elles s'engagent moins que les garçons dans les filières scientifiques, et encore moins quand ces filières sont compétitives et sélectives. Elles y réussissent également moins bien. Le fait que les classes préparatoires soient parfois financées jusqu'à trois fois plus que les formations universitaires pose évidemment question et creuse encore les inégalités. Cécile Bonneau, qui a travaillé sur les dépenses des familles, montre que les inégalités sont également une réalité dans la sphère privée. Les familles dépensent moins pour leurs filles que pour leurs garçons quand ils ou elles sont étudiant-es. Ces derniers « bénéficient [...] de 28 % de dépenses privées supplémentaires, via les frais d'inscription payés par leurs parents, qui s'élèvent en moyenne sur l'ensemble du parcours d'études à 3 600 euros pour les étudiants et à 2 600 euros pour les étudiantes ». Nul doute que l'intégration des données relatives aux écoles d'ingénieurs les plus prestigieuses (non prises en compte ici) augmenterait encore le chiffrage de ces inégalités de genre en matière de dépenses d'enseignement supérieur.

Cette étude montre une nouvelle fois l'urgence de favoriser l'inscription des filles dans les filières sélectives et les disciplines scientifiques, aujourd'hui largement dominées par les étudiants, ainsi que de réduire les écarts de coût entre formations sélectives et non sélectives. La réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes passe inévitablement par là. ■

Les dépenses d'enseignement supérieur consacrées aux étudiantes sont inférieures de 18 % à celles allouées à leurs homologues masculins.



De nombreuses études montrent que le système éducatif français éloigne les filles des mathématiques.

les coûts de scolarité : les 10 % d'étudiants pour lesquels les dépenses ont été les plus élevées ont bénéficié d'au moins 52 500 euros, contre 35 700 pour les 10 % d'étudiantes les mieux dotées. »

DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES QUI PERDURENT

La présence moindre des filles dans les filières sélectives les plus financées (notamment en CPGE, IUT, maths, informatique, ingénierie) explique en grande partie ces inégalités, mais également plus largement les inégalités professionnelles qui perdurent puisque les formations les plus « ren-

* Note IPP n° 83, 31 octobre 2022, « Dépenses d'enseignement supérieur : quelles disparités selon le genre des étudiants ? » : dépenses-enseignement-supérieur-quelles-disparités-selon-le-genre-des-étudiants.

ACTION SYNDICALE

Retraites, salaires, emplois : des combats unitaires à mener

Malgré une mobilisation largement majoritaire contre son projet de réforme des retraites, le gouvernement s'entête à vouloir reculer l'âge de départ et le nombre de trimestres cotisés, alors que le dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) dément le risque de non-financement futur des régimes de retraite. Pour l'ESR, avec un âge moyen de départ à la retraite de près de 66 ans pour les enseignant-es-chercheur-ses, la mise en œuvre de ce projet serait délétère. Avec l'augmentation de la durée de cotisation, les décotes auraient des effets dévastateurs sur le montant de toutes les pensions.

Par ailleurs, le budget 2023 pour l'ESR ne permettra pas de résorber le sous-encadrement des universités, qui dégrade les conditions de travail et précarise les personnels. Sa répartition, rejetée par le Cneser, renforcera encore les inégalités entre établissements, collègues et étudiant-es et ne permettra pas l'indispensable rénovation énergétique des bâtis.

Enfin, le Ripéc met en concurrence les collègues et donne lieu à des évaluations déstabilisantes. Le sens même du métier est interrogé. Infantilisation, inégalités, clientélisme, injustices, attaques des libertés académiques, le règne de l'aléatoire s'installe. Les inégalités creusées par le localisme et des régimes indemnitaires différenciés selon les corps (PES des E2D, Ripéc, etc.) sont intolérables. Le rattrapage et l'augmentation des salaires doivent concerner *tous* les personnels et passer par une revalorisation indiciaire permettant à la fois l'égalité de traitement et l'amélioration des pensions. Pour nous, c'est 10 % d'augmentation des salaires dès maintenant !

Mettons en échec cette politique et gagnons les combats en œuvrant à l'unité syndicale. Convaincre et rassembler : nous nous y efforcerons dans les semaines et les mois à venir pour construire et engager les mobilisations les plus larges possible. ■

ÉCOLE ÉMANCIPÉE

POUR UN SYNDICALISME OFFENSIF (ÉÉ-PSO)

Salaires, retraites : construire les mobilisations victorieuses en janvier sur tous les fronts !

L'automne a été marqué par des luttes importantes sur les salaires alimentées par une inflation toujours croissante et par le refus du gouvernement de s'attaquer aux inégalités criantes entre les plus riches et la majorité de la population. Malgré 72,8 milliards d'euros de bénéfice net enregistrés par les seules entreprises du CAC 40 à la fin du premier semestre 2022, record historique, aucune mesure sociale ou écologique à la hauteur n'a été prise.

Si, pour l'heure, ces luttes n'ont pas permis de déboucher sur un « *Tous ensemble !* » indispensable pour faire reculer un gouvernement qui ne dispose pas de majorité à l'Assemblée nationale, elles témoignent d'une forte sensibilité aux injustices et inégalités sociales.

À cet égard, la réforme des retraites engagée par le gouvernement s'annonce comme la prochaine étape de confrontation. Sans occulter les autres mobilisations qui doivent pouvoir se dé-

velopper et se poursuivre, notre syndicalisme doit jouer un rôle moteur pour construire des mobilisations à la hauteur de l'enjeu dans un cadre interprofessionnel, qu'il faut maintenir, et trouver des points de passage pour développer en parallèle un cadre d'initiatives communes entre organisations syndicales, partis de gauche et associations (Attac, Copernic, Les Économistes atterrés, etc.).

Notre responsabilité est d'accroître le rapport de conflictualité avec le gouvernement.

Nous avons su, en décembre 2019, nous opposer au projet de retraite par points. La réforme projetée pour janvier est encore plus rejetée dans l'opinion et le gouvernement plus fragilisé. L'enjeu est donc de lui infliger un revers alors qu'il vient de prendre de nouvelles mesures pour criminaliser les mouvements sociaux, mène une politique indigne d'accueil des réfugiés et ne tient pas ses engagements face à la catastrophe climatique ! ■

AGIR!**Pour des sections dynamiques dans un syndicat combatif**

A lors que les grandes entreprises privées engrangent des profits indécents en tirant avantage de tous les conflits et dérèglements qu'elles génèrent (climat...), le gouvernement, la droite et le RN, qui en sont complices, accélèrent les mauvais coups contre la population. Le gouvernement a élaboré un budget de cadeaux pour le patronat qui laisse grandir l'inflation, pénalisant avant tout les salariés, les retraités, les jeunes et accélérant la déstabilisation des services publics et de leurs personnels. Depuis septembre, grèves et manifestations dans de larges secteurs arrachent des gains en matière de salaires. Dans l'ESR, le SNESUP-FSU doit mieux contribuer à convaincre nos collègues de s'inscrire dans ces mouvements, y compris avec des revendications spécifiques.

Nos sections ont donc un rôle essentiel à jouer en combinant leurs interventions et actions locales avec l'action nationale, pour :

- arracher des postes de titulaire, réduire la précarité ;
- augmenter les salaires par une nette revalorisation du point d'indice ;
- arrêter le recours (injuste et chronophage) aux primes ;
- arrêter l'accroissement et diminuer la charge de travail.

Reconstruire des universités publiques démocratiques au financement pérenne sur tout le territoire national est notre objectif. C'est l'intérêt de tous et de toute la société. Le SNESUP-FSU doit convaincre et c'est l'objectif ambitieux qui anime le collectif AGIR !, attaché à développer la combativité de notre syndicat.

AGIR ! intervient en ce sens dans les instances pour engager de véritables batailles pour les salaires, pour le maintien de l'égalité de la prime statutaire pour les PRAG-PRCE, contre la sélection organisée par Parcoursup et en master. ■

POUR UN SYNDICALISME DE LUTTE (PSL)

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



Qui gouverne la science ?

Après deux décennies de réformes aussi incessantes que profondes de l'enseignement supérieur et de la recherche, dont tout le monde connaît à présent l'esprit et les objectifs, il s'agit ici de porter un regard sur les acteurs. Avec « Gouverner la science »*, Joël Laillier et Christian Topalov livrent une riche enquête sociologique sur les agents de ces réformes qui, progressivement, cherchent à soumettre la science au politique et à imposer un cadre nouveau, celui de la concurrence.

Par MICHEL MARIC, responsable du secteur International

L'ouvrage de Joël Laillier, maître de conférences en sociologie, et Christian Topalov, directeur d'études à l'EHESS, tous deux membres du Centre Maurice-Halbwachs, est une enquête sur les acteurs des réformes de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) entre 2004 et 2020. Il y a ceux qui élaborent la doctrine, ceux qui pilotent au sein des ministères, ceux qui la mettent en œuvre sur le terrain. Respectivement, des concepteurs, des états-majors et des officiers subalternes.

ENFANT DE LA COLÈRE ET D'UN TROUBLE

« Ce livre est né d'une colère », précisent les auteurs dès leur introduction. Colère face à un ordre nouveau progressivement imposé à l'enseignement supérieur et à la recherche depuis le début du siècle. Mais ce livre est surtout né d'un trouble : comment parvient-on à démanteler une organisation de l'ESR qui garantit la qualité de la recherche et qui assure les libertés académiques pour lui substituer un nouveau cadre, celui d'une « concurrence à l'extrême » tant pour la recherche que pour la formation des étudiants, en sommant chacun de « considérer l'innovation technologique et [la] contribution à la croissance économique comme [...] seules priorités » ? Comment peut-on à ce point prendre le risque d'hypothéquer « les possibilités futures de penser librement le monde [...], comme d'en maîtriser l'évolution » ? Comment peut-on conduire ainsi à une tout autre définition de la science, de l'université et de leurs finalités, malgré une communauté savante « qui ne les avaient pas demandé[e]s » et qui « sous diverses formes, s'y opposaient » ?

LE PERSONNEL DE LA RÉFORME

L'objectif de l'ouvrage est de partir du personnel de la réforme, porte d'entrée pour en décrire la logique, les ressorts et les orientations. Plus que les individus, ce sont leurs caractéristiques sociologiques qui sont ici observées : propriétés sociales, professionnelles, scientifiques. Il s'agit alors d'observer les carrières et les méthodes. Le rôle central occupé par les rapports confiés à l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) au

rythme de 4,7 rapports en moyenne par an jusqu'à 2013, puis 16,6 ensuite ! Auxquels s'ajoutent les rapports parlementaires et les rapports de ceux qui produisent des rapports avec préconisations « sans qu'on ne leur ait rien demandé », à l'instar de la Conférence des présidents d'université (CPU). Et les auteurs de noter : « La réforme se veut fille de la nécessité. Pour convaincre, les réformateurs doivent faire partager un sentiment de crise et d'urgence » avant de « dessiner le chemin qu'il faut prendre ». Inégalités d'accès à l'enseignement supérieur, nécessité de faire face à la massification, préparation insuffisante à la vie professionnelle, échec de l'université face aux défis du monde actuel, recherche insuffisante, université ingouvernable : que n'a-t-on entendu pour tenter de nous convaincre de jeter le bébé, l'eau du bain et in fine de détruire la salle de bains...

On analysera ici tant les CV que les carrières politiques de ministres de l'ESR, on considérera comme « signifiant » que la seule universitaire devenue ministre de l'ESR au cours de cette période n'ait dirigé aucune thèse, bien que professeure de biochimie depuis vingt ans. On observera les cabinets ministériels et les directions centrales, beaucoup moins soumises aux alternances politiques. Un chapitre est consacré aux directions des nouvelles agences nées de la réforme, un autre à celles des institutions d'évaluation. De même, un chapitre très riche traite des nouvelles directions des universités, des reculs démocratiques majeurs en leur sein et d'une professionnalisation des présidents, dont les carrières avant tout administratives sont éloignées de la recherche quand ce n'est pas de la formation... Et l'on mettra en évidence que de plus en plus de présidents d'université ont eu un pouvoir inversement proportionnel à leurs titres scientifiques, témoignant d'un éloignement entre les gouvernants et les gouvernés et d'une organisation à distance croissante d'une (auto)régulation professionnelle. L'ouvrage vaut enfin pour l'intéressant débat sur lequel il s'achève concernant l'existence d'un dessein global qui organiserait les réformes vs l'élaboration progressive d'une doctrine formée en même temps que les coalitions d'acteurs qui l'ont mise en œuvre. ■



« Pour convaincre, les réformateurs doivent faire partager un sentiment de crise et d'urgence. »

* Gouverner la science. Anatomie d'une réforme (2004-2020), de Joël Laillier et Christian Topalov, Agone, 416 p., 25 €.

SYNDICALISME ET ÉGALITÉ

Coordonné par Paul Devin et Gilbert Garrel



Fruit d'une série de séminaires organisés entre 2019 et 2021 par l'Institut de recherches de la FSU et l'Institut CGT d'histoire sociale, cet ouvrage collectif invite au débat syndicalistes, chercheuses et chercheurs sur la place du syndicalisme dans le combat en faveur de l'égalité.

Les idées et propositions énoncées dans ces pages, structurées autour de quelques grands thèmes – les retraites, le salariat à statut, le service public, l'égalité femmes-hommes –, sont d'autant plus bienvenues qu'elles s'expriment dans le contexte d'une crise sanitaire qui ne cesse de renforcer les inégalités. Elles constituent un appel « à penser collectivement les valeurs qui devront fonder des organisations sociales et économiques nouvelles où l'égalité réelle constitue bien un droit inaliénable ».

Avec les contributions de Gérard Aschieri, Sophie Binet, Christian Chevandier, Thomas Coutrot, Paul Devin, Maryse Dumas, Gilbert Garrel, Sigrid Gérardin, Romaric Godin, Jean-Marie Harribey, Mathilde Larrère, Nicole Maggi-Germain, Nasser Mansouri-Guilani, Michel Margairaz, Christiane Marty, René Mouriaux, Catherine Perret, Michel Pigenet, Rachel Silvera et Benoît Teste.

Éditeur : Arbre bleu éditions (25 janvier 2022)

Broché : 178 pages

Dimensions : 12 x 1 x 20 cm