

# le snesup

**Retraites**

**Amplifier la vague**

**Ripéc**

**Quoi de neuf docteur ?**

**Elections professionnelles**

**Le SNESUP-FSU, premier  
syndicat des universitaires**

**Intelligence artificielle**

**Quels enjeux pour l'ESR ?**

**Etablissements expérimentaux**  
**Quel avenir pour les enseignant-es-chercheur-ses ?**

ENTRE DEUX NUMÉROS DU MENSUEL, RETROUVEZ  
TOUTE L'ACTUALITÉ SYNDICALE SUR  
[WWW.SNESUP.FR](http://WWW.SNESUP.FR)



ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



## SOMMAIRE

<b>VOIX DES ÉTABLISSEMENTS</b>	<b>4</b>
<b>ACTUALITÉS</b>	<b>6</b>
■ <b>19 janvier</b> : un raz de marée contre la réforme des retraites	
■ <b>Ripéc</b> : modification des montants et des procédures d'attribution pour 2023	
<b>DOSSIER</b>	<b>9</b>
■ <b>Établissements expérimentaux</b> : quel avenir pour les enseignant-es-chercheur-ses ?	
<b>MÉTIER</b>	<b>18</b>
■ <b>Élections professionnelles 2022</b> : le SNESUP-FSU, premier syndicat des enseignant-es-chercheur-ses	
<b>FICHES PRATIQUES</b>	<b>20</b>
■ <b>Fiche n° 40</b> Le rôle du conseil médical	
■ <b>Fiche n° 41</b> Détachement, délégation, mise à disposition, disponibilité (partie 1)	
<b>ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES</b>	<b>23</b>
■ <b>CPI, Ripéc et repyramidage</b> : une pression des candidatures féminines contrastée	
<b>FORMATION</b>	<b>24</b>
■ <b>Entretien</b> avec les sociologues Cédric Hugrée et Tristan Poullaouec	
<b>INTERNATIONAL</b>	<b>26</b>
■ <b>L'impact de l'intelligence artificielle</b> dans l'éducation	
<b>RECHERCHE</b>	<b>28</b>
■ <b>La communauté mathématique</b> alerte sur ses conditions de travail	
<b>ÉCONOMIE</b>	<b>29</b>
■ <b>Le recrutement des professeurs en économie</b> souffre toujours d'un manque de pluralisme	
<b>SERVICE PUBLIC</b>	<b>30</b>
■ <b>Ripéc</b> : une indemnité qui, en 2023, ne compensera que le tiers des pertes dues à l'inflation !	
<b>LIVRES</b>	<b>31</b>
■ <b>Indignez-vous!</b> , de Frédéric Debomy et Lorena Canottiere	

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

Directrice de la publication : Anne Roger

Responsables de la communication :  
Hervé Christofol, David Helbert

Rédaction exécutive :

Claire Bornais, Pierre Chantelot, Laurence Favier,  
Arnaud Le Ny, Michel MaricConception graphique, correction,  
secrétariat de rédaction, iconographie :  
Catherine Maupu - Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 5 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](mailto:contact@comdhabitude.fr)

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

Illustration de couverture : Observatoire de  
la Côte d'Azur – MANARAJU/Wikimedia Commons ;  
p. 9 : Dacoucou/Wikimedia Commons

Anne Roger,  
secrétaire générale

## Les femmes d'abord !

Le projet de réforme porté par le gouvernement serait très bénéfique pour les femmes... Elisabeth Borne a beau le marteler à chaque occasion qui lui est donnée, son discours se fissure à chaque intervention. Y croit-elle elle-même ? Cette réforme ne corrige en rien les inégalités, ni de pensions ni de salaires. L'étude d'impact du gouvernement publiée le 23 janvier le dit clairement : la réforme des retraites pénalisera davantage les femmes, qui devront en moyenne cotiser plus longtemps (sept mois de plus contre cinq pour les hommes) !

Élisabeth Borne fait-elle semblant d'ignorer la réalité des pensions des femmes, aujourd'hui inférieures de 28 % à celles des hommes (si on intègre les pensions de réversion) ? Elles sont moins payées que les hommes et leurs carrières sont plus courtes car souvent incomplètes. Allonger la durée du temps de travail les défavorisera de fait. Élisabeth Borne a beau user de mensonges pour faire des démonstrations partielles, les femmes, comme la majorité des travailleurs, ne gagneront rien avec cette réforme.

La hausse du minimum contributif de 100 euros brandie comme un des arguments favorables ne concernerait en réalité que 17 % de celles et ceux dont la pension est inférieure à 1 000 euros et qui ont une carrière complète... Donc pas la majorité des femmes, qui sont 20 % aujourd'hui à partir à 67 ans pour éviter la décote. Avec la réforme, ce nombre augmentera encore avec la hausse du nombre d'années de cotisation demandé. Le gouvernement présente également comme une avancée la prise en compte pour les carrières longues des congés parentaux dans la limite d'un an, alors que le nombre d'annuités nécessaire s'accroît d'un an et l'âge légal de départ de deux ans pour une carrière complète. Il reprend d'un côté plus que ce qu'il a donné de l'autre ! La ficelle est si grosse qu'on en rirait presque si le résultat n'était pas un appauvrissement des plus précaires, au premier rang desquels sont les femmes.

Des solutions ? Faire de l'égalité professionnelle une réalité, lutter contre les temps partiels, revaloriser les métiers féminisés, penser les conditions de travail des fins de carrière et... diminuer le temps de travail ! Juste le contraire de ce que propose le gouvernement avec cette nouvelle réforme antisociale.

Le 31, nous serons toutes et tous dans la rue ! 64 ans, et 43 annuités, c'est non ! 60 ans, et 37,5 annuités, c'est oui !



## UNIVERSITÉ DE POITIERS

### Tags racistes et homophobes

Le 14 novembre 2022, a été découvert sur le campus de l'université de Poitiers un tag menaçant, insultant et raciste accompagné de symboles néonazis. Un étudiant militant d'une organisation politique était nommément menacé. Les organisations syndicales CGT, FO, FSU, SGEN-CFDT, UNSA-Éducation, SUD-Education-Recherche de l'université de Poitiers se sont immédiatement exprimées pour condamner cet acte et les thèses racistes et haineuses de leurs auteurs. Depuis, d'autres tags homophobes, visant un autre étudiant, ont également été découverts, dont un sur sa porte de chambre de cité U.

Ces actes se situent dans un contexte inquiétant depuis de nombreux mois ; l'extrême droite présente à Poitiers n'a cessé d'instaurer un climat de violence et de tensions. Les jeunes militant-es de gauche, les locaux d'organisations politiques progressistes sont visés par des tags, insultes racistes et homophobes, menaces, intimidations par des militant-es d'extrême droite lors des sessions de collage.

La FSU de l'université de Poitiers apporte son soutien aux étudiants menacés et dénonce avec force les idées nauséabondes de l'extrême droite, à l'opposé des valeurs de paix, de liberté, de solidarité, et de fraternité qu'elle porte. Elle réitère sa demande de voir l'université prendre toutes mesures de nature à faire cesser ces violences inacceptables.

Tous ces actes – menaces de mort, insultes publiques à caractère homophobe, harcèlement contre quelqu'un en raison de son orientation sexuelle réelle ou supposée – sont passibles d'amendes, voire d'emprisonnement. Or, au moment où ces lignes sont écrites, l'université de Poitiers n'aurait déposé plainte que pour « dégradation ».

La FSU de l'université de Poitiers attend tout autre chose de la part de la présidence et demande au conseil d'administration de s'exprimer avec force et détermination contre l'extrême droite.

*Le bureau des sections SNESUP de l'université de Poitiers*

## CUFR DE MAYOTTE

### Élections professionnelles : une incompétence administrative délibérée ?

Des dépôts de listes rocambolesques, bien des universités en ont connu. Le CUFR de Mayotte a probablement eu la timbale : publication trop tardive (J-10) des arrêtés et des documents à remplir et une exigence incongrue de viser les cartes d'identité des colistiers, avec refus des documents transmis en ligne (sachant que l'acheminement du courrier prend trois semaines jusqu'à Mayotte !). Nous avons à pardonner de surcroît l'horaire d'embauche sur son poste de l'unique personne dédiée à la réception des documents, à des horaires incompatibles avec les cours, et qui a refusé de les recevoir de la part d'autres colistiers.

Apothéose de cette élection, la concurrence d'une liste dont le nom syndical est alléchant : « Cohésion ». Ce terme vient probablement d'un jour de « cohésion » organisé par la direction et placé en connaissance de cause pendant une grève nationale interprofessionnelle d'octobre 2022 ! Il aurait été pensable, surtout à Mayotte où les aléas liés aux violences et aux coupures en tout genre, que cette journée de « cohésion » puisse être déplacée. Mais non : malgré les demandes de report du SNESUP-FSU Mayotte, la direction a maintenu une journée qui lui coûtera autour de 15 000 euros, organisée par un prestataire privé.

On continue : l'administration tatillonne n'a eu pas la présence d'esprit de vérifier que cette liste « Cohésion », transformée en « Intersyndicale SGEN-CGT-CFDT » à la suite de l'intervention de la FSU auprès du recteur, était reconnue par les organisations syndicales locales ou nationales !

Erreur de jeunesse d'un effectif immature en culture syndicale et universitaire ? Produit cynique d'une direction qui en profite ? Nous reconnaissons l'arbre à ses fruits...

Quoi qu'il en soit, pour sa première participation aux élections professionnelles au CUFR de Mayotte, le SNESUP-FSU gagne la représentativité en obtenant 35 % des voix et 2 sièges sur 6.

*Damien Devault, Jessy Neau et Gaëlle Lefer Sauvage, CUFR de Mayotte*

## UNIVERSITÉ LYON 2

## Un sous-financement chronique alarmant

L'université Lyon 2 n'échappe pas à la situation fortement dégradée que vivent toutes les universités en France. Plus encore, elle fait partie des universités de SHS les moins bien dotées : sa SCSP par étudiant-e se situe en effet à moins de 4 800 euros pour 2023. Les impacts de ce sous-financement chronique sont particulièrement alarmants pour ses personnels et ses usagers.

Sur l'un des deux campus, dont la vétusté de certains locaux construits au « moins-disant » dans les années 1970 n'est plus à démontrer, un bâtiment a dû être fermé pour des impératifs de sécurité à la rentrée 2022. Cela a accentué la pression déjà forte depuis plusieurs années, entre un nombre d'étudiant-es en hausse (+ 20 % entre 2010 et 2020 au niveau licence) et le refus de l'État de financer la construction de nouveaux locaux (aucune des demandes de notre université n'a été intégrée dans le CPER signé en octobre 2022).

La situation des personnels est également très préoccupante. Entre 2015 et 2021, le nombre de personnels Biatss a diminué d'un quart et le nombre d'enseignant-es titulaires est resté quasi stable. La gouvernance actuelle de l'établissement montre certes une réelle volonté politique de recrutement, mais les moyens dérisoires dont elle dispose ne lui permettent que d'amoinrir les effets néfastes de ce financement insuffisant. Les réformes en cours comme la mise en place du BUT à moyens constants ou la pression du rectorat pour accueillir toujours plus de bachelier-ières accentuent encore davantage cette situation très dégradée.

Dans ce contexte peu favorable, les résultats locaux aux élections professionnelles donnent une responsabilité à la FSU : elle est la première organisation syndicale en nombre d'élu-es au CSA d'établissement et le SNESUP-FSU est représenté au sein de la CAPA (enseignant-es du 2<sup>d</sup> degré) de Lyon, dans laquelle la FSU est majoritaire. Une prochaine bataille à mener sera celle contre le projet de création d'un EPE dont on connaît les effets nocifs sur les personnels et les usagers, regroupant les universités de Lyon 1 et Lyon 2 ; la FSU y prendra toute sa part.

*Marie Després et Hervé Goldfarb, université Lyon 2*

## UNIVERSITÉ D'ÉVRY

## Des élections aux conseils centraux contestées par plusieurs électeurs

À l'université d'Évry, les élections des membres des trois conseils (CA, CFVU, CR) se sont déroulées les 22 et 24 novembre 2022 par un vote à l'urne. Les résultats ont été proclamés le 25 novembre.

Or, plusieurs électeurs, membres de listes, dont celles du collectif Eureka soutenu par la section locale, ont saisi la Commission de contrôle des opérations électorales (CCOE) pour demander l'annulation partielle des élections (les scrutins des collèges A et B pour l'élection des membres du CA ainsi que les scrutins de la circonscription 2 de la CFVU et de la CR sont remis en question). Les griefs exposés concernent d'une part la constitution des listes, à savoir une modification substantielle et tardive de la liste des inscrits au bénéfice de personnels dits « hébergés » qui a conduit à un vote massif de ces derniers, et d'autre part le déroulement du scrutin, notamment la procédure d'enregistrement des procurations. La CCOE a reconnu à ce sujet que « les électeurs ayant choisi de déposer leur procuration par voie numérique ont été induits en erreur sur les modalités d'enregistrement de celle-ci ». Cependant, la commission a rejeté les demandes d'annulation au vu du nombre réduit de refus de procuration dont les demandeurs ont pu produire la preuve. En même temps, elle a estimé qu'il n'y avait pas lieu de demander à l'université de fournir l'ensemble des pièces de gestion des différents scrutins aux demandeurs – seule mesure susceptible d'établir le nombre exact de refus de procuration. À la suite de ce rejet, le tribunal administratif a été saisi.

C'est dans ce contexte que se tiendra l'élection du nouveau président de l'université d'Évry le 31 janvier prochain.

*La section locale de l'université d'Évry*



# 19 janvier : un raz de marée contre la réforme des retraites

À l'appel unitaire de toutes les organisations syndicales, la première journée de mobilisation contre la réforme des retraites portée par le gouvernement a été à la hauteur de l'opposition que provoque notamment le recul de l'âge légal de départ. Ce franc succès doit encore s'amplifier à l'occasion de la journée du 31 janvier.

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale

Plus de 2 millions de personnes, jeunes et moins jeunes, actives ou retraitées, se sont mobilisées, mises en grève et ont manifesté, dans le public comme dans le privé, le 19 janvier dernier. Le message est très clair : le gouvernement doit renoncer à la fois à l'âge de départ à la retraite à 64 ans et à l'accélération de l'augmentation de la durée de cotisation. D'autres solutions existent, elles ont malheureusement été balayées d'un revers de main. Elles doivent être prises en considération. Un autre partage des richesses dans notre pays permettrait un système de retraites plus juste. Cette réforme va à l'encontre de la grande majorité de la population, qui aspire à partir à la retraite en bonne santé, et avec un niveau de retraite qui permette de vivre dignement. Même avant de descendre dans la rue, plus de 600 000 personnes avaient déjà signé la pétition intersyndicale, qui compte désormais près de 750 000 signatures\*.

Un autre partage des richesses dans notre pays permettrait un système de retraites plus juste.

Dans l'ESR, l'intersyndicale a affiché l'unité complète, personnels et étudiant·es, pour appeler à la grève et aux manifestations le 19 janvier. Dans les cortèges, particulièrement fournis également en province et dans les petites villes, l'enseignement supérieur et la recherche étaient présents le plus souvent avec des cortèges universitaires spécifiques mais aussi dans les cortèges FSU. La présence des étudiant·es a également été remarquable et leur mobilisation est à suivre avec attention car ils et elles représentent une réserve importante pour le mouvement. Leur mobilisation révèle que la jeunesse se sent concernée par une réforme qui affecterait fortement son avenir et qu'elle est loin d'être fataliste. Plus que d'habitude, les collègues se sont également senti·es concerné·es. La réforme ne fera quasiment que des perdants, et encore plus de perdantes, contrairement aux éléments de langage répétés par le gouvernement à longueur d'interviews. Dans le supérieur, l'âge moyen d'entrée dans la carrière est de 34 ans pour les enseignant·es-chercheur·es, et leur âge moyen de départ à la retraite est déjà de 66 ans. La prise en compte des années d'études et des années travaillées à l'étranger, que la FSU revendique, est donc cruciale pour notre secteur, tout comme le plan massif de recrutement de titulaires puisque les contractuel·es sont de plus en plus nombreux dans l'ESR – ils et elles représentent 40 % des contractuel·es de la fonction publique – et parce que les 150 000 vacataires compteraient parmi les plus touché·es par cette réforme.

## AMPLIFIER LA MOBILISATION

L'interprofessionnelle a appelé à une deuxième date de mobilisation le 31 janvier. Dans son sillage, l'interfédérale éducation-enseignement supérieur a appelé également à amplifier encore la mobilisation. Dans nombre d'établissements du supérieur, des assemblées générales ont été organisées durant la semaine du 23 au 27 janvier pour poursuivre l'information à destination des collègues et le décryptage de la réforme, mais aussi pour organiser concrètement la mobilisation et faire de cette date une nouvelle étape unitaire dans la construction indispensable du rapport de force qui pourrait faire plier le gouvernement. ■

## RÉFORME DES RETRAITES

RETRAITÉES À 60 ANS : OUI !



MALTRAITÉES JUSQU'À 64 ANS : NON !

Le sondage IFOP réalisé pour *Politis* début janvier, avant la journée du 19 janvier, confirme que 68 % des Français·es sont favorables à une réforme qui ramènerait à 60 ans l'âge légal de départ à la retraite et sont prêt·es à soutenir une mobilisation sociale, et ce, malgré le plan de communication déployé par le gouvernement pour tenter de faire croire que cette réforme serait une réforme juste, équilibrée et de progrès.

\* Lien vers la pétition : [www.change.org/p/retraites-non-%C3%A0-cette-r%C3%A9forme-injuste-et-brutale-reformesdesretraites](http://www.change.org/p/retraites-non-%C3%A0-cette-r%C3%A9forme-injuste-et-brutale-reformesdesretraites).



Dans toute la France, les cortèges étaient particulièrement fournis, le 19 janvier, pour protester contre la réforme des retraites. Ci-dessus à Paris.

## GEL DES CRÉDITS DÉDIÉS À LA CRÉATION DE PLACES POUR LES ÉTUDIANT·ES DANS LES UNIVERSITÉS

La nouvelle est tombée discrètement durant la dernière semaine de l'année 2022 : les crédits européens prévus dans le cadre du plan de relance pour la création de places à l'université pour les étudiant·es sont gelés, suspendus au résultat d'un audit de la Commission européenne. Celle-ci veut en effet s'assurer que les crédits sont effectivement utilisés pour la création de places. Alors que le contexte budgétaire est déjà très tendu, et que les campagnes Parcoursup et Trouver mon master vont bientôt s'ouvrir, c'est ainsi 50 millions d'euros de crédits ouverts au titre du plan de relance pour la création de places en master et en licence qui n'arriveront pas dans les établissements d'enseignement supérieur.

Des universités ont déjà voté au mois de décembre des budgets initiaux en déficit, comme l'université de Strasbourg (déficit de 24 millions d'euros [M€]), l'université de Lille (déficit de 37,5 M€) ou encore l'université d'Aix-Marseille (déficit de 65,3 M€). Il est donc à prévoir que cet élément aura un effet délétère sur les capacités d'accueil des universités. Au début du mois de janvier, le CEVU de l'université de Montpellier-III a d'ailleurs voté une motion refusant de fixer des capacités d'accueil pour 2024-2025 : « Nous refusons aujourd'hui de voter des capacités d'accueil au sein de notre université tant que le MESR refusera d'attribuer à notre établissement une dotation budgétaire pérenne à la hauteur de nos besoins. » Pour cette université, dont le budget 2022 a été déficitaire, c'était 1,2 M€ qui devaient être alloués au titre du plan de relance pour la création de places, ce qui représente 40 % du fonds de roulement restant pour 2023 !

# Ripec : modification des montants et des procédures d'attribution pour 2023

Sans attendre le bilan de cette première session d'attribution, le ministère a publié, durant la période de congés de fin d'année, différents décrets et arrêtés modifiant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 les montants et les procédures d'attribution des primes dans le cadre des mesures dites « de simplification ».

Par le **BUREAU NATIONAL**

**T**out d'abord, un arrêté fixe l'augmentation de 25 % de la part statutaire C1, attribuée à toutes et tous les chercheur-ses et les enseignant-es-chercheur-ses titulaires, qui passera donc de 2 800 euros à 3 500 euros brut en 2023. Si la mensualisation de cette prime a été mise en place dans tous les établissements, la régularisation des mois antérieurs a été compliquée et, dans certains cas, a conduit à des fiches de paie illisibles voire des retards de paiement, puisque certains établissements n'ont pas encore versé l'intégralité des 2 800 euros dus en 2022. Le SNESUP-FSU appelle les enseignant-es-chercheur-ses à vérifier que la totalité de cette somme leur a bien été versée et les invite à contacter leur service RH ainsi que la section locale de notre syndicat en cas de doute.

## ATTRIBUTION DE LA C2 ET DE LA C3

Un nouveau décret vient également modifier les composantes fonctionnelle, dite « C2 », et individuelle du Ripec. Le SNESUP-FSU a obtenu la convertibilité en décharge de la composante fonctionnelle, comme l'étaient les PCA et PRP que la C2 est venue remplacer. Nous attirons cependant votre attention sur le fait que la conversion d'une partie de la prime en décharge interdit de percevoir des heures complémentaires. Nous invitons donc les collègues qui souhaitent demander la conversion en décharge à être extrêmement vigilants. Précisons encore que les plafonds des différents montants de la composante C2 restent inchangés. Le décret vient préciser, conformément à l'arrêté de 2009 sur le référentiel horaire, que l'attribution de la C2 n'est pas cumulable

avec une équivalence horaire pour la même activité. Il reste cependant possible de cumuler une équivalence horaire et une composante fonctionnelle pour des tâches administratives différentes. Enfin, la possibilité de convertir une partie de la composante individuelle C3 en CRCT ou CPP, que le SNESUP-FSU avait combattue lors de la création du Ripec, est supprimée.

La procédure d'attribution de la composante individuelle C3 est, quant à elle, profondément bouleversée. Tout d'abord, l'ordre d'intervention des instances est inversé : c'est le CNU qui examinera en premier les demandes, puis le CAC, tout comme pour l'ancienne PEDR. De plus, ces instances rendront maintenant un avis unique sur la candidature sous la forme « très favorable », « favorable » ou « réservé », en indiquant pour laquelle ou lesquelles des missions du service public d'enseignement supérieur (enseignement, recherche, mais aussi coopération internationale...) et de la contribution à la vie collective des établissements le bénéfice de la prime est proposé par l'instance. Le délai de carence d'un an à la fin de la perception de la PEDR ou de la composante individuelle C3 est également supprimé.

Tout ça pour ça !

## RETOUR EN ARRIÈRE

Toutes ces modifications, qui s'apparentent à un retour en arrière, montrent bien que le régime précédent était tout à fait viable. Les seules modifications majeures par rapport aux primes antérieures sont, d'une part, l'augmentation du poids de l'indemnitaire par rapport à la rémunération indiciaire – accroissant de fait les inégalités – et, d'autre part, le fait que les instances collégiales ne soient plus décisionnaires mais que le président décide de l'attribution de ces primes. Cela montre bien que toute cette nouvelle « usine à gaz », extrêmement chronophage pour toutes et tous les collègues qui doivent faire un dossier, tout comme pour celles et ceux qui doivent les évaluer, n'a été mise en place que pour des raisons idéologiques. Le SNESUP-FSU rappelle que si le ministère avait choisi d'attribuer les montants prévus à l'augmentation de la part statutaire C1 en vue de l'intégration définitive dans la grille indiciaire, les enseignant-es-chercheur-ses auraient vu leur salaire augmenter, tout en gagnant du temps pour exercer leurs missions. ■

*Les collègues qui souhaitent demander la conversion en décharge doivent être extrêmement vigilants.*

Une véritable « usine à gaz », mise en place seulement pour des raisons idéologiques.





## Établissements expérimentaux : quel avenir pour les enseignant·es-chercheur·ses ?

Alors que les premiers établissements expérimentaux sont en train de réfléchir à leur sortie de l'expérimentation, nous vous proposons un dossier sur les différents statuts des enseignant·es-chercheur·ses (EC) au sein de ces immenses établissements.

En effet, ces derniers réunissent plusieurs établissements, que ce soient des universités, mais également des structures dépendant des ministères de la Culture, de l'Agriculture, voire de la fonction publique territoriale (FPT), mais aussi des établissements privés sous forme d'association pour la plupart. Pour ces établissements hors de la tutelle de l'ESR, les statuts des EC sont souvent loin d'être ceux de leurs homologues universitaires.

Nous faisons dans un premier temps le bilan des différents établissements expérimentaux déjà existants, suivi par un article sur les enseignant·es-chercheur·ses assimilé·es de l'ESR.

Vient ensuite un focus sur trois tutelles différentes : tout d'abord, nous traitons des EC dépendant du ministère de la Culture, qui est le ministère le plus concerné, puis des EC sous tutelle du ministère de l'Agriculture ; enfin, nous proposons un exemple relevant de la FPT, avec deux établissements expérimentaux dans lesquels la Ville de Paris est impliquée.

Dans un dernier article, nous nous penchons sur l'avenir de ces établissements qui mélangent plusieurs statuts : vers une cohabitation des statuts différents ou vers une unification des statuts ? ■

---

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

---

# Les EPE, un patchwork d'établissements de tutelles et de statuts différents

L'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche a permis l'émergence dans le paysage français de structures regroupant plusieurs établissements dépendant de plusieurs ministères ou administrations, obligeant des personnels de statuts très différents à cohabiter ensemble.

Par les secteurs **SITUATION DES PERSONNELS** et **SERVICE PUBLIC**

*Si, dans la plupart des cas, les anciens établissements ont gardé leur personnalité morale, dans d'autres, une vraie fusion a vu le jour.*

Le caractère expérimental des seize établissements publics d'enseignement supérieur qui ont vu le jour depuis la promulgation de l'ordonnance a permis le regroupement, voire la fusion, d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche dépendant de plusieurs ministères. Si, dans la plupart des cas, les anciens établissements ont gardé leur personnalité morale, dans d'autres, une vraie fusion a vu le jour. Dans tous les cas, au sein de ces établissements, des enseignants, des enseignants-chercheurs et des chercheurs ont intégré le même établissement du jour au lendemain, alors même qu'ils proviennent de domaines, de ministères et de cultures scientifiques très différents (cf. tableau). Quatre établissements expérimentaux seulement ne sont composés que d'établissements composantes dépendant uniquement de l'ESR : l'université Clermont-Auvergne, l'université Paris-Cité, l'université de Montpellier et l'université Toulouse-Capitole. Un seul n'est composé d'aucun établissement sous la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, l'Institut polytechnique de Paris, qui comporte des établissements sous la tutelle des ministères de la Défense, de l'Industrie et de l'Économie.

## DES STATUTS DIVERS

Comme on peut le voir dans le tableau, le ministère hors ESR le plus concerné dans les établissements expérimentaux est le ministère de la Culture, notamment à travers les écoles d'art et d'architect-

ture. Signalons également certains établissements dépendant du ministère de l'Agriculture ou de collectivités territoriales dont la Ville de Paris, présente dans deux établissements différents. De nombreuses structures privées existent également, en majorité sous le statut d'association à but non lucratif, mais également des établissements n'employant que des agents contractuels de droit public. L'intégration de ces établissements dans l'ESR ne vient qu'accroître le nombre de contractuels déjà important des universités par rapport au reste de la fonction publique d'État.

## DÉMOCRATIE UNIVERSITAIRE EN BERNE

De plus, se pose la question de la démocratie universitaire et de la place qu'occupent les enseignants et les enseignants-chercheurs au sein des conseils centraux. Autrefois majoritaires au sein de ces derniers, ils se retrouvent minoritaires dans ces nouveaux établissements, sous le prétexte d'une meilleure efficacité. Le pouvoir des tutelles est même parfois écrasant. Ainsi, à l'université Gustave-Eiffel, onze des trente-cinq membres du conseil d'administration sont des représentants des tutelles. Il faut également s'inquiéter de l'avenir du recrutement par les pairs des enseignants-chercheurs, puisque dans ces établissements expérimentaux rien n'empêche les instances de n'avoir aucun enseignant-chercheur de statut MESR élu en leur sein. La collégialité défendue ardemment par le SNESUP-FSU a du plomb dans l'aile alors que déjà un tiers des enseignants-chercheurs titulaires font partie d'un établissement expérimental ou devenu grand établissement une fois sorti de l'expérimentation. ■

1. Décret n° 89-710 du 28 septembre 1989.
2. Décret n° 86-434 du 12 mars 1986.
3. Décret n° 2007-468 du 28 mars 2007.
4. Délibérations D 2129-1° et 2130-1° des 10 et 11 décembre 1990.
5. Décret n° 2002-1520 du 23 décembre 2002.
6. Décret n° 2018-105 du 15 février 2018.

ÉTABLISSEMENTS	COMPOSANTE ET TUTELLES	TUTELLE	CORPS SPÉCIFIQUES
PSL	● Conservatoire national supérieur d'art dramatique	Culture	
	● École nationale des chartes ● École pratique des hautes études	ESR	MCF et DE de l'École pratique des hautes études et de l'École nationale des chartes <sup>1</sup>
	● Observatoire de Paris	ESR	AP et AP adjoint <sup>2</sup>
	● École nationale supérieure des mines de Paris	Industrie	MA et PR de l'Institut Mines-Telecom <sup>3</sup>
	● École supérieure de physique et de chimie industrielles (ESPCI)	Ville de Paris	MCF et PR de l'ESPCI <sup>4</sup>
	● Chimie ParisTech ● École normale supérieure	ESR	

Université Nice-Côte d'Azur	● Observatoire de la Côte d'Azur	ESR	AP et AP adjoint
	● Villa Arson	Culture	PR des écoles nationales supérieures d'art <sup>5</sup>
	● Centre international de recherche musicale	Culture	
	● Institut de formation en masso-kinésithérapie ● École régionale d'acteurs de Cannes et Marseille	Association	
Cergy	● École pratique de service social ● École supérieure des métiers du sport (ILPES)	Association	
	● Grenoble INP ● Sciences Po Grenoble	ESR	
Grenoble-Alpes	● École nationale supérieure d'architecture de Grenoble	Culture	MCF et PR des écoles nationales supérieures d'architecture <sup>6</sup>
	● École des ingénieurs de la Ville de Paris	Ville de Paris	
Gustave-Eiffel	● École nationale supérieure d'architecture de Paris-Est	Culture	MCF et PR des écoles nationales supérieures d'architecture
	● École supérieure d'ingénieurs en électronique et électrotechnique Paris	CCI Paris IDF	Contractuels
	● École nationale des sciences géographiques	IGN	
Paris-Panthéon-Assas	● Institut de management et de communication interculturels ● École W	Privé	
	● École française d'électronique et d'informatique Paris ● Centre de formation des journalistes	Association	
Paris-Saclay	● AgroParisTech	Agriculture	MCF et PR de l'enseignement supérieur agricole
	● CentraleSupélec	Industrie et ESR	
	● ENS Paris-Saclay	ESR	
	● Institut d'optique Graduate School	Association	
Université polytechnique des Hauts-de-France	● Institut national des sciences appliquées (INSA) Hauts-de-France	ESR	
	● École supérieure d'art et de design de Valenciennes ● École supérieure d'art de Cambrai	Collectivités territoriales	
Lille	● École nationale supérieure des arts et industries textiles ● Sciences Po Lille	ESR	
	● École nationale supérieure d'architecture et de paysage de Lille	Culture	MCF et PR des écoles nationales supérieures d'architecture
	● École supérieure de journalisme de Lille	Association	
Nantes	● École centrale de Nantes	ESR	
	● École nationale supérieure d'architecture de Nantes	Culture	MCF et PR des écoles nationales supérieures d'architecture
	● École des beaux-arts de Nantes-Saint-Nazaire	Culture et collectivités territoriales	
Rennes	● École des hautes études en santé publique	ESR et Santé	
	● École nationale supérieure de chimie de Rennes ● École normale supérieure de Rennes ● Sciences Po Rennes ● INSA de Rennes	ESR	

MCF : maître de conférences ; MA : maître assistant ; PR : professeur ; DE : directeur d'études ; AP : astronome et physicien.

# Les statuts des enseignants-chercheurs assimilés dans l'ESR

Au sein du ministère de l'Enseignement supérieur, il existe certains corps qui sont assimilés à ceux des professeurs des universités et des maîtres de conférences.

Les enseignants-chercheurs assimilés sont électeurs et éligibles au Conseil national des universités.

Par **PHILIPPE AUBRY**,  
coresponsable du secteur Situation des personnels

Un certain nombre de corps, au sein du ministère de l'Enseignement supérieur, sont assimilés à ceux des professeurs (PR) des universités et des maîtres de conférences (MCF)<sup>1</sup>. Les plus importants en effectifs sont :

- les astronomes et physiciens et les astronomes et physiciens adjoints ;
- les directeurs d'études et les MCF de l'École pratique des hautes études, de l'École nationale des chartes et de l'École française d'Extrême-Orient ;
- les directeurs d'études et les MCF de l'EHESS ;
- les PR et les MCF du Muséum national d'histoire naturelle ;
- les PR du CNAM ;
- les PR du Collège de France.

Les enseignants-chercheurs (EC) assimilés sont électeurs et éligibles au Conseil national des universités (CNU). Cette instance n'intervient toutefois pas dans leurs carrières à l'exception d'une procédure de qualification pour les EC du Muséum. Au total, en 2020, 1 029 agents relevaient de ces corps régis par des statuts particuliers, soit un peu plus de 2 % des 49 000 enseignants-chercheurs titulaires du ministère, en dehors des corps d'hospitalo-universitaires, qui ne sont pas assimilés. Les recrutements se font selon des procédures propres à chaque corps mais faisant intervenir à chaque fois un comité de sélection.

## OBLIGATIONS DE SERVICE

Les plus grands corps sont celui des astronomes et physiciens (AP) et celui des AP adjoints, qui regroupent au total le tiers des assimilés. Leurs obligations de service se répartissent entre la recherche pour une moitié du temps de travail au moins, l'organisation et la réalisation de tâches scientifiques d'intérêt général d'observation ou d'accompagnement de la recherche en astronomie et en sciences de la planète, ainsi qu'une activité d'enseignement correspondant à 66 heures équivalent TD (éqTD). Les AP interviennent pour la plupart dans les filières universitaires aux côtés des autres enseignants-chercheurs. Un conseil national, le CNAP, exerce pour ces corps les compétences

dévolues au CNU. Il a même la responsabilité de proposer l'ensemble des avancements et d'émettre l'avis sur les demandes de mutation.

Les corps de directeurs d'études, de MCF associés et d'EC du Muséum représentent ensemble presque 60 % des assimilés. Ils sont régis par trois décrets<sup>2</sup> très similaires. Les obligations de service se répartissent entre une moitié de temps de travail pour la recherche, des missions spécifiques à l'établissement et une activité d'enseignement d'une durée de référence de 144 heures éqTD. Les PR du CNAM ne sont qu'une cinquantaine, la durée de référence de leurs enseignements est de 96 heures éqTD.

## OBLIGATIONS ANNUELLES D'ENSEIGNEMENT

Les PR du Collège de France fixent eux-mêmes leur programme avec le nombre de cours et de séminaires prévus que l'Assemblée des professeurs doit valider. Pour tous les autres assimilés ci-dessus, les obligations annuelles d'enseignement sont modulables à la baisse ou à la hausse en fonction du degré de participation de l'intéressé à ses missions autres que d'enseignement, avec une limite de 192 heures éqTD pour les PR du CNAM. De plus, à l'exception des PR du CNAM, dont le décret est plus récent<sup>3</sup>, leurs heures statutaires ne bénéficient pas de la règle TP = TD. Le SNESUP-FSU revendique l'application aux assimilés de cette règle et l'accord de l'intéressé préalablement à une décision de modulation, mesures obtenues par la mobilisation en 2009 pour les EC universitaires. Il a bataillé en ce sens lors de la révision du décret statutaire des AP en 2014, mais le ministère a refusé cette mise en cohérence<sup>4</sup>.

Ces corps ont une grille indiciaire identique à celle des PR ou des MCF, sauf les PR du Collège de France et du CNAM, qui n'ont respectivement qu'un et deux grades<sup>5</sup>. Ils ont intégré le Ripéc en 2022 en même temps que les EC universitaires et les chercheurs, et avec le même montant de composante C1.

Enfin, notons qu'à côté de ces corps spécifiques, il existe de plus en plus d'EC sous contrat LRU (40 % des 2 322 contractuels LRU en 2021). Ces derniers ne bénéficient d'aucun cadre statutaire, notamment sur leurs obligations d'enseignement et de recherche, ou sur leurs conditions d'emploi et de titularisation. ■

Au total, en 2020, 1 029 agents relevaient de ces corps régis par des statuts particuliers, soit un peu plus de 2 % des 49 000 enseignants-chercheurs titulaires du ministère.

1. La liste complète est fixée par un arrêté du 15 juin 1992. Dans cette liste, de nombreux corps sont éteints en 2023.

2. Décrets n° 89-709, n° 89-710 et n° 92-1178.

3. Décret n° 2019-1122.

4. [www.snesup.fr/ctmesr-du-29-septembre-2014-statuts-des-astronomes-et-physiciens](http://www.snesup.fr/ctmesr-du-29-septembre-2014-statuts-des-astronomes-et-physiciens).

5. Voir toutes les grilles : [www.snesup.fr/article/grille-indiciaire-des-professeurs-des-universites-et-corps-enseignants-chercheurs-assimiles-au-1er-janvier-2020](http://www.snesup.fr/article/grille-indiciaire-des-professeurs-des-universites-et-corps-enseignants-chercheurs-assimiles-au-1er-janvier-2020).

# Former des artistes et des architectes dans les écoles du ministère de la Culture

**Les écoles nationales d'architecture, tout comme les écoles nationales d'art et de design, ne sont pas placées sous la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, mais elles dépendent du ministère de la Culture. Les statuts des enseignants de ces établissements restent pour une large part très disparates, malgré une réforme dans les écoles d'architecture.**

Par **MARIE-HÉLÈNE THIAULT**, SNAC-FSU

**A**u ministère de la Culture, les missions pédagogiques des écoles nationales supérieures (à statut d'établissement public à caractère administratif [EPA]) sont placées sous la tutelle administrative de la Direction générale de la création artistique pour les 10 écoles nationales d'art et de design, et de la Direction générale des patrimoines et de l'architecture pour les 20 écoles nationales d'architecture. Ces missions sont assurées pour moitié par des enseignants statutaires ou contractuels « cédés » et pour une autre moitié par des enseignants contractuels précaires et vacataires. Dans ces écoles de l'exception culturelle française, construites sur des projets pédagogiques spécifiques, les pratiques artistiques et la présentation de projets constituent l'objectif principal des études pour les 36 116 étudiants inscrits en 2020 dans 99 écoles d'enseignement culturel (tous secteurs confondus, arts de la scène, cinéma, audiovisuel compris). L'organisation des conditions matérielles de l'enseignement et l'accès à des équipements parfois coûteux rendent le coût par étudiant évidemment bien supérieur à celui du MESR.

## UNE RÉFORME DES STATUTS SANS MOYENS BUDGÉTAIRES EN ARCHITECTURE

La réforme de 2018 a vu l'introduction du statut d'enseignant-chercheur pour les enseignants titulaires des 20 écoles nationales d'architecture, avec la création du Conseil national des enseignants-chercheurs des écoles d'architecture (Cnecea), qualifiant les candidats aux recrutements organisés par les écoles et non plus par l'administration centrale. Cette instance représentative revendique une clarification des statuts : un alignement des rémunérations des professeurs et des maîtres de conférences titulaires sur celles des architectes et des urbanistes de l'État, un statut de professeur et de maître de conférences contractuels, recrutés pour une durée limitée, pour les enseignants associés et invités, enfin un alignement des horaires des

intervenants extérieurs sur ceux des universités (96 heures annuelles au lieu de 48 heures). Le plan pluriannuel qui devait renforcer les effectifs et mettre en place une titularisation de 150 enseignants contractuels est resté en deçà de ces objectifs. Ces enseignants-chercheurs doivent assurer 192 heures de cours (ou 320 heures de travaux dirigés annuelles), organiser le contrôle des connaissances et participer aux travaux d'une unité de recherche (avec un dispositif de décharge horaire allant jusqu'à 50 % des heures d'enseignement). En l'état actuel de la réforme, ces obligations et décharges horaires ne peuvent suffire à assurer les 1 600 heures d'enseignement encadré nécessaires à l'obtention du premier cycle d'études et les 2 600 heures au total pour l'obtention du diplôme d'État d'architecture (master).

## DES STATUTS DISPARATES DANS LES ÉCOLES D'ART ET DE DESIGN

Dans les 10 écoles nationales d'art et de design, les statuts sont encore plus disparates et une écrasante majorité d'enseignants sont des contractuels « cédés ». Une réforme à venir, sur le modèle des enseignants-chercheurs des écoles d'architecture, a été annoncée en 2019 lors d'une séance du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels (Cneserac). La problématique du décalage statutaire des enseignants des écoles territoriales s'ajoute à celle d'une réflexion préalable sur l'organisation des missions pédagogiques. Les 10 EPA nationaux et les 33 établissements publics de coopération culturelle (EPCC) territoriaux délivrent les mêmes diplômes (licence pour le diplôme national d'art [DNA] et master pour le diplôme national supérieur d'expression plastique [DNSEP]), mais leurs professeurs ont des statuts différents, comparables aux professeurs agrégés dans la fonction publique d'État (FPE), disposant d'un temps de travail annualisé permettant l'exercice de la recherche, tandis que les professeurs d'enseignement artistique (PEA) de la fonction publique territoriale (FPT) ont une grille de rémunération comparable à celle des professeurs certifiés.

*Une part horaire importante de l'enseignement est assurée par des enseignants non titulaires précaires et vacataires.*

>>

## >> DES ENSEIGNANTS PRÉCARISÉS ASSURANT UN TIERS DES HORAIRES D'ENSEIGNEMENT

Une part importante de l'enseignement (environ un tiers dans les écoles d'architecture) est assurée par des enseignants non titulaires précaires (CDD à 70 % ou moins) et vacataires. Bien qu'embauchés pour des besoins permanents d'enseignement (validés par des crédits d'enseignement [UC] pour les étudiants), oubliés par les réformes, ils sont des employés de la fonction publique de catégorie A rémunérés au taux du smic mensuel (indice majoré 325), en violation des textes législatifs existants. Leur précarité est liée aux changements d'orientation pédagogique et à l'autonomie de chacun des EPA qui les emploient et à une gestion RH qui les éloigne des possibilités de « cédésation ». Ils se sont récemment organisés en plate-forme revendicative dans les écoles d'architecture et se

*Les perspectives d'amélioration de statut ou de carrière des enseignants les plus précaires dépendent du bon vouloir de chaque école.*

L'École nationale supérieure d'architecture de Nantes.



© Jean-Pierre Dalbéra / Flickr

mobilisent également dans certaines écoles d'art (grève des contractuels et des précaires à la rentrée 2022 à l'ENSAD Paris).

## UN ENCADREMENT DES TRAVAUX ÉTUDIANTS DÉFICIENT

La période du Covid-19 a mis en évidence les lacunes et la disparité (en termes de moyens humains et de reconnaissance statutaire ou pédagogique) de tous ceux qui assurent au quotidien l'encadrement et le suivi des étudiants. Malgré une valorisation pédagogique prévue pour la carrière des enseignants (primes à l'engagement), certains artistes ou architectes sont peu présents dans les écoles, déléguant ce suivi aux responsables d'atelier ou de base technique dans les écoles d'art ou aux responsables de studio et d'atelier technique aux statuts disparates (vacataires, techniciens de catégorie C) dans les écoles d'architecture. Cet encadrement se réalise également avec le concours d'étudiants avancés, moniteurs d'étudiants de premier cycle.

## AUTONOMIE DE GESTION ET INÉGALITÉS DE TRAITEMENT

En l'état actuel des rapports de force, les perspectives d'amélioration de statut ou de carrière des enseignants les plus précaires et de ceux qui assurent le suivi quotidien des travaux étudiants dépendent du bon vouloir de chaque école, les propositions des tutelles allant plutôt dans le sens d'un moins-disant statutaire, comme nous l'avons vu récemment avec une proposition de contrats de vacation faite à l'ensemble des responsables d'atelier d'une école d'art parisienne. Dans le meilleur des cas, une intégration via la filière métiers d'art ou une contractualisation avec intégration dans la grille Albanet ont été proposées par les directions des EPA aux responsables de base technique.

## SURMASCULINISATION DES CORPS ENSEIGNANTS

Plus de cinquante ans après la création des écoles d'architecture, certaines d'entre elles présentent une distorsion genrée problématique : 75 % d'enseignants statutaires hommes dans certaines écoles parisiennes, sans parler des conservatoires nationaux d'art dramatique, de musique et de danse, secteur présentant les plus fortes distorsions genrées. Globalement, dans les écoles nationales, seuls 23,80 % des professeurs des écoles d'architecture sont des femmes (36,40 % dans les écoles d'art et de design). Le SNAC-FSU s'est mandaté sur cette question des métiers où la mixité n'est plus respectée depuis longtemps ou ne l'a jamais été. Nous revendiquons l'instauration d'une mixité (40 %-60 %) avec un objectif de parité femmes-hommes au sein de tous les corps enseignants. ■

# Les enseignants-chercheurs du ministère de l'Agriculture

Nous présentons ci-dessous le statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur agricole, créé en 1992 par le décret n° 92-171, très proche du décret n° 84-431 des enseignants-chercheurs du MESR dont il a suivi les évolutions tout en gardant quelques particularités.

Par **BRUNO POLACK**, SNETAP-FSU,  
membre du CNESERAAV

**A**ux dernières élections de la Commission nationale des enseignants-chercheurs (EC) relevant du ministre chargé de l'Agriculture (Cneca, équivalent du Conseil national des universités [CNU]) en 2021, il y avait 487 maîtres de conférences (MCF) et 342 professeurs (PR) inscrits, soit en tout 829 électeurs et un ratio PR/MCF proche de 40/60 en termes de postes budgétaires, si bien qu'il n'y aura que 40 promotions de MCF par la voie temporaire créée par la loi de programmation de la recherche (LPR) pour atteindre le taux de 40 % de PR.

Par rapport aux EC du MESR, il y a quelques différences. La plus importante actuellement est que la totalité de la gestion des personnels est toujours faite par le ministère. Aucun établissement n'est passé aux RCE et toutes les promotions de grade et de la voie d'accès temporaire au corps de PR sont gérées nationalement par la Cneca, ce qui évite le localisme à l'origine de nombreuses dérives.

L'organisation et le fonctionnement de la Cneca diffèrent également du CNU. L'instance est composée de dix sections pluridisciplinaires. Ainsi, il n'y a qu'une seule section pour les sciences économiques, sociales et humaines. La deuxième particularité est que toutes les promotions se font par un classement national unique réalisé par une « intersection » composée de deux représentants de chaque section. Enfin, il n'existe pas de listes de qualification aux fonctions de MCF et de PR. La Cneca n'intervient que dans la validation des jurys des concours.

## ACCÈS PAR DES CONCOURS OUVERTS POUR CHAQUE POSTE

En effet, l'accès aux corps d'EC se fait par des concours ouverts pour chaque poste. Ils intègrent deux épreuves pour les MCF : une épreuve sur titres, travaux et services, ainsi qu'une leçon après vingt-quatre heures de préparation. Pour les concours de PR, chaque candidat présente en plus un programme d'enseignement et de recherche.

Les obligations de services des EC de l'École supérieure d'agricultures (ESA) sont les mêmes qu'au MESR avec une particularité pour les Écoles nationales vétérinaires : l'enseignement clinique (appelé travaux cliniques [TC]) est

inclus dans les obligations de service car il n'y a pas de statut de MCU-PH et PU-PH, puisqu'il n'y a pas de service public de soins aux animaux. En 1992, les TC ont été définis comme des exercices d'enseignement correspondant à un temps de préparation entre les TP (alors équivalent à 0,4 heure de cours [CM]) et les TD (équivalent à 0,66 heure CM), la FSU ayant obtenu que 1 heure de TC = 0,5 heure de CM. Lors de la réforme de 2009 avec l'équivalence 1 hTP = 1 hTD, nous n'avons malheureusement pas réussi à faire reconnaître l'équivalence des trois formes d'enseignement appliqué, et l'enseignement clinique est resté à 0,5 heure CM. C'est une injustice pour les EC cliniciens qui est source de crispations.

## « PRIME DE GUEULE »

Pour terminer, trois problématiques sont actuellement portées par la FSU, les autres organisations étant très peu présentes sur les dossiers des EC. La première est l'indemnisation des membres de la Cneca, qui n'a jamais été mise en place, mais qui devient nécessaire en raison de la très forte augmentation de son activité en plus des promotions de grade (rapports quadriennaux, avis sur la composante individuelle C3 du Ripec, voie temporaire d'accès des MCF aux PR). La FSU a également été très attentive à ce que les lignes directrices de gestion des carrières des EC obligent à rendre publiques toutes les règles et procédures utilisées par la Cneca dans les classements pour les promotions, afin que chacun puisse écrire son rapport d'activité en connaissance de cause. Enfin, nous souhaitons souligner la catastrophe qui s'annonce pour la C3 du Ripec, que nous appelons « prime de gueule », puisqu'elle est attribuée par le directeur d'établissement après un simple avis, de plus non contraignant, de la Cneca. Cela ne peut que renforcer la compétition entre EC et des rancœurs qui ne seront jamais dans l'intérêt du service public. ■



Les obligations de service des EC de l'École supérieure des agricultures sont les mêmes qu'au MESR (ici, l'École supérieure d'agricultures d'Angers).

*Aucun établissement n'est passé aux RCE et toutes les promotions de grade sont gérées nationalement par la Cneca.*

# Les personnels des établissements de la Ville de Paris : une situation très contrastée

Deux établissements d'enseignement supérieur dépendant de la Ville de Paris ont intégré à ce jour des établissements expérimentaux : l'École supérieure de physique et de chimie industrielles de la Ville de Paris (ESPCI) et l'École des ingénieurs de la Ville de Paris (EIVP). Dans ces deux établissements dépendant pourtant de la même tutelle, le statut des enseignants-chercheurs est totalement différent.

Par la SECTION DE L'UGE

L'ESPCI et l'EIVP sont deux entités autonomes de la Ville de Paris, et sont donc à ce titre régies par le droit de la fonction publique territoriale. La Ville de Paris emploie environ 50 000 agents territoriaux, dont font partie les enseignants-chercheurs (EC) de l'ESPCI et de l'EIVP. Les EC de ces écoles ne sont donc pas des fonctionnaires de l'État comme ceux des universités. Cependant, les EC de ces deux écoles ne sont pas logés à la même enseigne : l'ESPCI possède ses propres corps de maîtres de conférences et de professeurs, dont les statuts sont proches des corps des universités correspondants, avec une mission d'enseignement équivalant à un service de 192 hTD et une mission de recherche.

## INÉGALITÉS DE STATUTS EN MATIÈRE D'ENSEIGNEMENT...

Les EC de l'EIVP n'ont pas accès à ce corps spécifique à l'ESPCI et la Ville de Paris n'envisage pas de création de corps ou de modification de ce corps pour intégrer les EC d'autres écoles. Ainsi, le processus de recrutement à l'EIVP se fait exclusivement sur des contrats de droit public, tout d'abord en CDD pendant plusieurs années puis en CDI. Le corps enseignant compte uniquement deux titulaires, intégrées dans un corps des ingénieurs et architectes des administrations parisiennes (IAAP), faute de corps spécifique, ce qui n'est pas sans poser de problèmes, car les IAAP, s'ils peuvent exercer des missions

d'enseignement et de recherche, ne possèdent pas de cadre spécifique pour ces missions (service d'enseignement, référence au Code de l'éducation et de la recherche, etc.).

Faute de statuts, les EC de l'EIVP doivent travailler 1 607 heures par an et doivent poser leurs périodes de congés, contrairement à ceux

de l'ESPCI qui disposent, du fait de leur statut, des mêmes dispositions de décompte du temps de travail que les universitaires (à l'exception de TP = 2/3 TD). Afin de vérifier le temps de travail annuel, les EC de l'EIVP sont mêmes obligés de badger. En ce qui concerne le service d'enseignement, seul un minimum existe, sans maximum. Le service de chaque enseignant est fixé par l'administration, avec pour résultat des services inégalitaires et bien sûr le non-paiement des heures complémentaires au-delà de 192 hTD.

Les EC de l'EIVP ont donc tous les inconvénients des contrats LRU. Concernant l'avancée dans la carrière, comme pour les autres contractuels de la fonction publique, il n'y a qu'une obligation de faire le point sur le salaire tous les trois ans, mais il peut ne pas augmenter. Cependant, contrairement aux contrats LRU, aucune règle ne vient fixer les comités de sélection ou la qualification. La procédure de recrutement est donc opacifiée au possible.

## ... ET DE RECHERCHE

En ce qui concerne la recherche, les EC de l'ESPCI ou de l'EIVP sont pour la plupart rattachés à des laboratoires. Cependant, dans le cas de l'EIVP, tous les EC ne font pas l'objet d'une dotation versée aux laboratoires, bien qu'une convention soit en projet avec l'université Gustave-Eiffel (UGE). Les EC sont ainsi obligés de trouver des financements ailleurs pour leurs recherches. Pour l'instant, aucune solution n'a été apportée pour résorber la précarité dans laquelle se trouvent les EC de l'EIVP.

À la suite de la création de l'UGE, l'EIVP va également accueillir une licence générale avec une mention « génie urbain » créée tout spécialement pour l'occasion, où interviendront des enseignants-chercheurs de l'université. Ainsi des statuts très différents vont cohabiter de facto dès la rentrée prochaine, ce qui ne sera pas sans poser des problèmes de décompte des services. Notons également que les EC qui interviendront dans cette licence seront absents du CA de l'EIVP, qui joue le rôle de conseil de composante. L'indépendance des enseignants-chercheurs a du plomb dans l'aile puisqu'ils n'auront pas leur mot à dire. ■

À l'EIVP, l'indépendance des enseignants-chercheurs a du plomb dans l'aile puisqu'ils n'auront pas leur mot à dire.

À l'EIVP, des statuts différents vont cohabiter dès la rentrée 2023, ce qui entraînera des problèmes de décompte des services.



© Hugo75011/Wikimedia Commons

# Un avenir des établissements expérimentaux et de ses personnels très incertain

Si les établissements-composantes restent à l'heure actuelle pour la plupart étanches, avec peu d'échanges d'enseignants, on est en droit de se demander ce qu'il se passera lors de la sortie de l'expérimentation sous le statut de grand établissement. En particulier, la relation entre l'établissement expérimental et ses établissements-composantes lors du décret de sortie sous forme de grand établissement déterminera la position des enseignants-chercheurs hors ESR au sein de l'établissement.

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale,  
**RAYMOND GRÜBER**, coresponsable du secteur  
Situation des personnels, et **MICHÈLE ARTAUD**,  
responsable du secteur Service public

L'établissement dispose d'un droit de regard sur les recrutements dans les établissements-composantes durant l'expérimentation et il est même prévu dans l'article 11 que certains personnels de ces établissements-composantes puissent être affectés partiellement à l'établissement expérimental. Un seul établissement expérimental est sorti de l'expérimentation pour l'instant, l'université Paris Sciences et lettres (PSL), et ce à périmètre et statuts constants. Il est donc le premier EPSCP à inclure des composantes ayant leur propre personnalité morale.

## DES DRH OU DES CSA À TAILLE INHUMAINE

Il est à craindre que, à l'issue de l'expérimentation, la structure de gestion des personnels polycéphale se transforme en un service des ressources humaines unique. La question de la représentativité syndicale se pose également, notamment au sein d'un comité social d'administration (CSA) commun ou unique. La création de ce type de CSA est en effet possible selon l'article 12 de l'ordonnance de 2018, qui prévoit que « l'établissement public expérimental [puisse] instituer un comité technique unique ou commun à l'établissement et à un ou plusieurs des établissements-composantes ne présentant pas un caractère industriel et commercial ». Certains établissements, comme l'université Gustave-Eiffel, ont d'ailleurs choisi de créer un CSA commun entre l'établissement et une partie des établissements-composantes.

Il est très difficile d'imaginer comment les conseils centraux ou les CSA ayant un périmètre gigantesque pourront traiter des questions concernant les différents enseignants du supérieur de ces établissements alors même que chaque corps ne pourra pas être représenté, ou que certains établissements n'auront aucun représentant. Si l'ordonnance laisse pour le moment le choix aux établissements de créer ou non ces instances communes, la question se posera lors de la sortie de l'expérimentation en

grand établissement, et l'on pourra voir émerger de telles instances comportant éventuellement des formations spécialisées pour chacun des établissements-composantes.

## VERS UNE MODIFICATION DES CORPS ?

Se pose également la question du maintien des statuts spécifiques des corps de certains établissements devenus définitivement une composante d'un grand établissement. Le gouvernement, dans une volonté de simplification, a récemment supprimé plusieurs grands corps de l'État, dont le corps des préfets, pour les regrouper en un seul et même corps ; le corps des préfets est pourtant numériquement beaucoup plus important que tous les corps spécifiques de l'ESR. En cas de volonté de simplification, deux voies sont possibles : d'un côté, l'extinction avec droit d'option, hypothèse la plus probable pour les corps proches du statut de MCF et de PU ; de l'autre, l'intégration sous forme de contractuels de droit public. C'est ce dernier choix qui a été fait par exemple à l'université Gustave-Eiffel pour les enseignants-chercheurs de l'École supérieure d'ingénieurs en électrotechnique et électronique (ESIEE) Paris.

Enfin, la question de la gestion des enseignants de statut ESR se pose également dans ces futurs grands établissements. Les articles L. 713 du Code de l'éducation ne s'appliquant en effet qu'aux universités, quel avenir pour les UFR, écoles, instituts internes, INSPÉ et IUT, et, surtout, en l'absence des garanties prévues par le Code de l'éducation, quelle indépendance et quelle collégialité pour ces composantes vis-à-vis du gigantesque établissement expérimental ou sorti de l'expérimentation dont ils font ou feront partie, alors que ces composantes ex-universitaires ne disposent pas de leur propre personnalité morale ? ■



L'université PSL est le seul établissement expérimental à être sorti de l'expérimentation à ce jour (ici, la cour centrale du campus de la porte Dauphine).

*Il est à craindre que, à l'issue de l'expérimentation, la structure de gestion des personnels polycéphale se transforme en un service des ressources humaines unique.*



# Élections professionnelles 2022 : le SNESUP-FSU, premier syndicat des enseignant·es-chercheur·ses

Ce sont 5,6 millions d'agent·es de la fonction publique qui se sont déplacé·es pour élire leurs représentant·es au sein des instances de dialogue social. Ces élections se sont déroulées dans un contexte de forte abstention, avec une participation globale de 44,9 %.

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

## UN CONTEXTE GÉNÉRAL DÉFAVORABLE À LA PARTICIPATION

Les élections professionnelles 2022 dans la fonction publique ont concerné 5,6 millions d'agent·es. Elles se sont déroulées dans un contexte de forte abstention, en raison de graves dysfonctionnements, notamment dans l'organisation du scrutin électronique et des modes de sécurisation choisis, d'une complexité sans précédent. De plus, la loi de transformation de la fonction publique de 2019 a vraisemblablement contribué à réduire la participation des agent·es en affaiblissant le rôle du paritarisme dans les mutations et les évolutions de carrière. La participation globale a été de 44,9 %, en baisse de 5,9 points. Elle varie de 19,2 % au MESR à 75,9 % à l'Intérieur (39,8 % à l'Éducation nationale, - 2 points par rapport à 2018).

Par ailleurs, dans l'ESR, l'établissement des listes électorales a été un fiasco avec la mise à l'écart de plusieurs dizaines de milliers de contractuel·les. Nombre d'entre elles et eux n'avaient pas été inscrit·es sur les listes électorales et n'ont pas pu participer au vote. Le SNESUP-FSU rappelle son attachement au vote à l'urne et son opposition à la généralisation du vote électronique.

## DE TRÈS BONS RÉSULTATS POUR LA FSU

À la fonction publique de l'État, la FSU conserve, en progressant en pourcentage, sa 2<sup>e</sup> place (cf. tableau 1).

À l'éducation nationale, la FSU reste largement en tête avec 6 sièges sur 16 au comité social d'administration (CSA) du MEN. Elle obtient 33,9 % contre 34,9 % en 2018, mais l'UNSA, 2<sup>e</sup>, baisse de 2 points (19,5 % contre 21,6 %).

À la fonction publique territoriale, pour la première fois, la FSU obtient 1 siège, avec 4,1 % et environ 33 000 voix.

À l'enseignement supérieur et à la recherche, la FSU gagne un siège.

Au CSA MESR, la participation est bien en deçà des précédents scrutins (19,2 % contre 30,5 % en 2018) en raison du double système de vote électronique mis en place par le MESR, avec une plate-forme nationale et une plate-forme locale propre à chaque établissement, ou un vote à l'urne pour un certain nombre d'établissements dérogatoires. La complexité de la situation a contribué à empêcher le vote de milliers de collègues.

La FSU gagne 1 siège (de 2 à 3) au détriment de l'UNSA-SNPTEs et devient 3<sup>e</sup> devant la CFDT (cf. tableau 2).

La participation est très variable entre les corps de fonctionnaires. Elle est de 22,5 % pour l'ensemble des enseignant·es-chercheur·ses et des enseignant·es, de plus de 30 % pour les

*Le taux de participation pour le CSA MESR témoigne de l'organisation inefficace du scrutin par le ministère, qui portera une lourde responsabilité dans la délégitimation des instances représentatives.*

TABLEAU 1

FP ÉTAT	FO	FSU	UNSA	CFDT	CGT	CGC	SOLIDAIRES	CFTC	FGAF	FA-FP	AUTRES
NOMBRE DE VOIX (* 1 000)	169,1	162,5	155,9	126,3	104,3	66,6	58,1	24,4	2,6	0,4	78,3
POURCENTAGE	17,8 %	17,1 %	16,4 %	13,3 %	11 %	7 %	6,1 %	2,6 %	0,3 %	0 %	8,3 %
DIFFÉRENCE	+ 0,7	+ 0,8	+ 0,6	- 0,5	- 1,1	+ 1	- 1,4	- 0,1	0	- 1,8	-



Biats, mais de moins de 13 % pour les chercheur·ses dans un contexte de faible participation à ce scrutin dans les organismes de recherche. Elle est encore plus faible pour les agent·es contractuel·les.

### LE SNESUP-FSU EN TÊTE, DEVANT LA CFDT

Dans la formation spécialisée pour les enseignant·es-chercheur·ses (ex-CTU), la participation est légèrement meilleure (23,2 %), et stable par rapport à 2018, le SNESUP-FSU reste largement premier avec 32,6 % des voix, devant la CFDT, et conserve ses 4 sièges sur 10 (cf. tableau 3).

### EN PROGRÈS ÉGALEMENT DANS LES COMITÉS SOCIAUX D'ADMINISTRATION (CSA) D'ÉTABLISSEMENTS

Notre recensement partiel sur une soixantaine d'établissements d'enseignement supérieur, représentant près de 230 000 inscrit·es (soit plus de 80 %), fait état d'un taux de participation moyen de 28 % pour les CSA d'établissement, alors qu'il n'est que de 19,2 % pour le CSA MESR. Ces chiffres témoignent de l'organisation particulièrement inefficace du scrutin par le ministère, qui portera une lourde responsabilité dans la délégitimation des instances représentatives.

On observe une progression significative des résultats obtenus par rapport à 2018. Dans 16 établissements, les listes FSU gagnent un ou plusieurs sièges (parfois dans le cadre de listes intersyndicales avec la CGT et SUD) ; dans 25 autres établissements, le nombre de sièges obtenus reste stable mais avec une progression de notre score, et nous perdons 1 ou 2 sièges dans 6 établissements. En nombre de voix, sur 61 établissements parmi les principaux, la FSU passe de 11 000 (22 %) à presque 14 000 (25 %), en cohérence avec les résultats constatés pour le CSA MESR. Il est important de noter que la participation est globalement en hausse

TABLEAU 2

CSA MESR	UNSA	CGT	FSU	CFDT	FO	SUD
<b>NOMBRE DE VOIX</b>	11 828	8 872	8 687	8 424	3 706	3 651
<b>POURCENTAGE</b>	24,1 %	18,1 %	17,7 %	17,2 %	7,6 %	7,5 %
<b>SIÈGES</b>	4	3	3	3	1	1
<b>VARIATION DES VOIX (%)</b>	- 50,3 %	- 44,6 %	- 15,8 %	- 35,7 %	- 26,7 %	- 34,7

pour les CSA d'établissement entre 2018 et 2022, de l'ordre de 4 points, alors qu'elle a baissé de plus de 11 points pour le CSA MESR, ce qui prouve une fois encore la responsabilité du MESR dans les défaillances constatées dans l'organisation de ces élections professionnelles.

### LA FSU LARGEMENT MAJORITAIRE DANS LES COMMISSIONS PARITAIRES POUR LES ENSEIGNANT·ES DE STATUT 2<sup>D</sup> DEGRÉ ET ASSIMILÉ·ES

Les enseignant·es de statut 2<sup>d</sup> degré étaient également appelé·es à voter pour le renouvellement des CAPA et CAPN du 2<sup>d</sup> degré, pour lesquelles le SNESUP-FSU était associé aux syndicats de la FSU dans le 2<sup>d</sup> degré (SNES, SNEP, SNUEP).

Dans la CAP nationale, la FSU obtient 9 sièges sur 19, dont un élu du SNESUP-FSU.

Dans les CAP académiques, les élu·es FSU tiennent une place prépondérante et intègrent dans quasiment toutes les académies un·e représentant·e du SNESUP-FSU.

Ces résultats sont très encourageants pour la FSU et pour le SNESUP-FSU en particulier, et récompensent l'énorme travail militant réalisé ces derniers mois pour préparer les listes, faire campagne, voter et faire voter pour la FSU jusqu'à la dernière minute. Ils récompensent également la persévérance de toutes et tous face aux obstacles (nombreux) rencontrés pour voter. ■

*Ces résultats récompensent l'énorme travail militant réalisé ces derniers mois pour préparer les listes.*

TABLEAU 3

FS EC	SNESUP	CFDT	CGT	SUD	UNSA	FO
<b>NOMBRE DE VOIX</b>	3 411	2 285	1 351	1 023	958	694
<b>POURCENTAGE</b>	32,6 %	21,8 %	12,9 %	9,8 %	9,2 %	6,6 %
<b>SIÈGES</b>	4	3	1	1	1	0



# Le rôle du conseil médical

Le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 (« Journal officiel » du 13 mars 2022) a acté la fusion de deux instances, le comité médical et la commission de réforme, pour n'en former qu'une seule, le conseil médical. Depuis le 1<sup>er</sup> février 2022, la composition et les compétences du conseil médical diffèrent selon qu'il se réunit en formation restreinte ou en formation plénière.

Par **RADIJA TAOURIT**,  
membre de la commission administrative

## CONSTITUTION ET RÔLE DU CONSEIL MÉDICAL, COMMISSION PLÉNIÈRE (EX-COMMISSION DE RÉFORME)

Le conseil médical est constitué de :

- trois médecins dont le président du conseil, désigné par le préfet, qui forment le conseil médical restreint. Un médecin agréé peut être sollicité à la demande du président : il rend un avis écrit, mais n'a aucun droit de vote. Le conseil peut faire procéder par l'administration à une enquête ou une expertise qu'il estime nécessaire ;
- deux représentants du personnel et deux membres non représentatifs, tirés au sort par le préfet parmi les candidats proposés par les instances délibérantes des établissements publics de santé et médico-sociaux.

Il émet un avis sur la reconnaissance d'accident de service, de maladie professionnelle et d'invalidité.

Le conseil médical émet un avis sur :

- l'imputabilité au service des accidents et maladies professionnels ;
- l'octroi et la révision de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) ;
- la retraite des fonctionnaires dont l'inaptitude totale et définitive a été reconnue ;
- la retraite anticipée au titre du handicap de l'agent, du conjoint ou de l'enfant ;
- la pension de réversion et la pension d'orphelin en cas de décès imputable au service.

L'administration n'est pas tenue de respecter les avis rendus.

Il est important de bien être informé de ses droits, afin de pouvoir se défendre, notamment :

- l'agent doit être informé au moins dix jours ouvrés à l'avance de la date de la réunion du conseil médical ;
- il a le droit de consulter son dossier médical, de présenter des observations écrites et de fournir des certificats médicaux ;
- il peut être entendu, se faire assister ou représenter par une personne de son choix ;
- il peut faire entendre un médecin de son choix, tout comme l'administration.

*Le conseil médical se prononce sur les maladies non professionnelles après instruction du dossier médical par le président ou tout autre médecin du conseil.*

1. Plus de détails dans la version en ligne de la fiche sur les différents congés : [snesup.fr/article/fiche-pratique-les-differents-conges-de-maladie-et-les-demarches-associees](https://snesup.fr/article/fiche-pratique-les-differents-conges-de-maladie-et-les-demarches-associees).

## LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

- Après un CMO inférieur à douze mois consécutifs, l'agent peut reprendre son service sans l'avis du conseil médical. L'employeur peut organiser une visite de reprise auprès du médecin du travail afin de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé et des aménagements qui pourraient en découler.
- Après un CMO de six mois, l'employeur peut diligenter une visite de contrôle auprès d'un médecin agréé. L'avis médical rendu par ce dernier peut être contesté auprès du conseil médical, soit par l'agent, soit par l'administration dans un délai de deux mois après le rendu de l'avis (accélération des procédures).
- Le conseil médical n'est plus consulté à l'expiration de six mois de CMO, comme l'était le comité médical précédemment.
- Après un CMO de douze mois consécutifs, le fonctionnaire ne peut reprendre son service sans l'avis favorable du conseil médical. En cas d'avis défavorable du conseil médical à la reprise, le fonctionnaire peut bénéficier de la période de préparation au reclassement (PPR). S'il n'en bénéficie pas, le fonctionnaire peut être mis en disponibilité d'office, être reclassé dans un autre emploi.

## CONSTITUTION ET RÔLE DU CONSEIL MÉDICAL, COMMISSION RESTREINTE (EX-COMITÉ MÉDICAL)

Le conseil médical en formation restreinte est une instance consultative composée exclusivement de médecins qui émettent un avis au regard des éléments médicaux figurant dans le dossier de l'agent. Après instruction du dossier médical par le président ou tout autre médecin du conseil, ils se prononcent sur l'octroi, le renouvellement ou l'issue des congés pour raison de santé sans lien avec le risque professionnel – congé de maladie ordinaire (CMO), congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD)<sup>1</sup>.



Le rôle du conseil médical restreint dépend du type de congés (cf. encadré page précédente).

Certaines dispositions sont communes aux deux types de congés, CLM et CLD (cf. encadré ci-dessous).

Il existe des particularités pour les CLM et les CLD. Notamment, l'avis du conseil médical est requis à l'expiration des droits pour les CLD.

### COMMENT CONTESTER LA DÉCISION DU CONSEIL MÉDICAL AUPRÈS DU CONSEIL MÉDICAL SUPÉRIEUR ?

L'avis du conseil médical restreint peut être contesté par l'agent ou son administration auprès du conseil médical supérieur. Le secrétariat doit pour cela informer l'agent des modalités de la formation du recours. Le défaut d'information constitue un vice de forme.

Le recours doit être effectué dans les deux mois suivant la notification de l'avis du conseil médical. Le conseil médical supérieur peut faire procéder à une expertise médicale complémentaire. Sans réponse du conseil médical supérieur dans les quatre mois suivant la date à laquelle il dispose du dossier de l'agent, l'avis du conseil médical restreint est considéré comme confirmé. Ce délai est suspendu en cas de demande d'expertise médicale complémentaire.

L'administration rend une nouvelle décision au vu de l'avis du conseil médical supé-

rieur ou en l'absence de cet avis, à la fin du délai de quatre mois. Comme précédemment, l'administration n'est pas tenue de respecter les avis rendus par les deux conseils.

En cas de décision défavorable de l'administration, il est possible de faire un recours devant le juge administratif. L'irrégularité dans la procédure (absence de consultation du conseil, consultation irrégulière) peut être invoquée devant le tribunal administratif mais ne permet pas d'obtenir de manière systématique l'annulation de la décision<sup>2</sup>. ■

*L'avis du conseil médical restreint peut être contesté auprès du conseil médical supérieur.*

2. Plus de détail sur l'état de la jurisprudence actuelle sur le site du SNESUP, dans la version longue de la fiche.

## LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM) ET LE CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)

Le fonctionnaire signale à son autorité qu'il est susceptible de bénéficier d'un CLM/CLD. Le médecin adresse au président du conseil médical des pièces nécessaires à la prise d'une décision.

Le CLM/CLD peut être accordé par période de trois à six mois. Le fonctionnaire doit adresser à son employeur un certificat médical indiquant que le congé doit être prolongé ainsi que la durée de cette prolongation. Le renouvellement est accordé dans les limites de durée.

L'employeur doit faire procéder à l'examen médical de l'agent par un médecin agréé au moins une fois par an ; ce contrôle peut être réalisé à tout moment. Dans le cas d'une expertise, l'agent est informé par lettre recommandée avec accusé de réception. La visite est obligatoire et, en cas de refus de s'y soumettre, le versement de la rémunération peut être interrompu jusqu'à ce que la visite soit effectuée.

#### Le conseil médical se prononce sur :

- l'octroi d'un CLM, d'un CLD ou le renouvellement d'un CLM/CLD après épuisement des droits à rémunération à plein traitement ;
- la réintégration à l'expiration des droits à CLM (trois ans), à CLD (cinq ans) ou en cours de droits à CLM/CLD si l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ;
- en cas de contestation de l'avis médical rendu par le médecin agréé.

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un CLM/CLD ne peut reprendre ses fonctions qu'après l'avis du conseil médical, qui le juge apte à ses fonctions. Au terme des droits à CLM/CLD, et si le fonctionnaire ne peut reprendre, les mêmes conditions s'appliquent que dans le cas du CMO (voir encadré CMO).

© Pshahay





# Détachement, délégation, mise à disposition, disponibilité (partie 1)

Selon l'article L. 511-1 du Code général de la fonction publique (CGFP) : « Tout fonctionnaire est placé, [...], dans l'une des positions suivantes : 1° Activité ; 2° Détachement ; 3° Disponibilité ; 4° Congé parental. » Ces dispositions concernent toutes et tous les agent-es titulaires ou stagiaires.

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

L'activité peut s'exercer sans occuper un poste correspondant aux emplois du corps de recrutement, sous forme de mise à disposition (valable pour toutes et tous les agent-es). Pour les seul-es enseignant-es-chercheur-es, l'activité peut en outre prendre la forme de la délégation (*voir ci-après*).

La disponibilité peut être demandée pour de nombreux motifs, ou être prononcée d'office par l'administration dans certains cas (*cf. partie 2 de cette fiche dans le prochain numéro du Snesup*). Selon les motifs utilisés pour la demande, il est possible ou pas d'exercer une activité salariée.

## CAS PARTICULIERS DE POSITION D'ACTIVITÉ

Les principes généraux régissant ces cas particuliers, définis par les articles L. 512-2 et L. 512-3 du CGFP, sont les suivants :

- la durée d'activité hors d'un emploi correspondant à son corps est limitée (mais renouvelable) ;
- l'agent-e a une garantie de réintégration dans son administration d'origine, au besoin en sur-nombre provisoire. Attention toutefois : la réintégration ne se fait pas nécessairement dans l'emploi exact qu'on occupait auparavant.

## LA MISE À DISPOSITION

La mise à disposition (MàD) est régie par les articles L. 512-6 à L. 512-11 du CGFP. Le fonctionnaire en MàD est réputé occuper son emploi et, demeurant dans son corps ou son cadre d'emploi d'origine, il continue à percevoir la rémunération correspondante mais exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir. Les principes en sont les suivants :

- la MàD doit se faire avec l'accord du fonctionnaire ;
- une convention doit être conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil, pour le remboursement du salaire de l'agent-e, sauf exceptions (précisées dans l'article L. 512-10).

La MàD est possible auprès de nombreux organismes (liste détaillée dans l'article

L. 512-8), éventuellement auprès de plusieurs simultanément.

## LA DÉLÉGATION

C'est une disposition spécifique aux enseignant-es-chercheur-es, régie par les articles 14 à 14-3 du décret n° 84-431. L'activité peut alors prendre la forme de la délégation auprès d'une institution internationale, de l'Institut universitaire de France, d'un établissement français ou étranger d'enseignement supérieur et de recherche, d'une entreprise, notamment de valorisation de la recherche, ou de tout autre organisme public ou privé, ou pour créer une entreprise. Les règles sont très similaires à celles de la MàD. La durée est au maximum de cinq ans. Dans tous les cas, les droits liés au corps de l'agent-e, parmi lesquels les droits à la retraite et à l'avancement, sont conservés.

## LE DÉTACHEMENT

Les articles L. 513-1 à L. 513-8 du CGFP définissent les règles du détachement : il est prononcé à la demande du fonctionnaire. Celui-ci est placé hors de son corps ou cadre d'emploi d'origine mais continue à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emploi, de ses droits à l'avancement et à la retraite. La réintégration dans le corps d'origine est garantie, mais s'il n'y a pas d'emploi vacant pour cela dans son administration d'origine, l'agent-e continue d'être rémunéré-e par l'organisme de détachement jusqu'à sa réintégration (sauf dans le cas d'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions lors du détachement).

Le détachement du fonctionnaire est de courte ou de longue durée et est révoquant. Il s'effectue dans un corps ou un cadre d'emploi de même catégorie et de niveau comparable à celui d'origine de l'agent-e.

Sauf exception, le fonctionnaire détaché est soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits, notamment à l'avancement et à la promotion, que les membres du corps ou du cadre d'emploi dans lequel il est détaché. Lors de la réintégration du fonctionnaire dans son corps ou son cadre d'emploi d'origine, il est tenu compte du grade et de l'échelon atteints dans le corps ou le cadre d'emploi de détachement s'ils lui sont plus favorables. ■

**Le détachement s'effectue dans un corps ou un cadre d'emploi de même catégorie et de niveau comparable à celui d'origine de l'agent-e.**



# CPJ, Ripec et repyramidage : une pression des candidatures féminines contrastée

Le comité de suivi de l'accord du 12 octobre 2020 « sur les rémunérations et les carrières pour renforcer l'attractivité des métiers de la recherche » dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR) a eu lieu à la mi-novembre 2022.

Par **MICHÈLE ARTAUD**, coresponsable du secteur Service public, et **ANNE ROGER**, secrétaire générale

Un certain nombre de données, régulièrement demandées par le SNESUP-FSU mais souvent distillées au compte-gouttes, ont été communiquées concernant les candidatures pour les chaires de professeur junior (CPJ), la part C3 du Ripec et le repyramidage. Elles s'ajoutent aux éléments fournis courant septembre lors de la concertation avec les organisations syndicales pour une première analyse de ces candidatures.

Sur les 227 CPJ ouvertes en 2021 et 2022, 71 % des candidatures sont masculines... C'est donc seulement 29 % de femmes qui sont candidates. Le fait que 72 % des candidatures émanent des sciences et techniques, secteur peu féminisé, peut constituer un premier niveau d'explication. L'origine des candidat-es (94 % de candidat-es non fonctionnaires) est probablement à creuser également.

Concernant les résultats, sur les 100 premières CPJ signées, 28 femmes ont été recrutées : le recrutement semble donc respecter la proportion de candidatures, mais cela reste à confirmer par les résultats globaux.

## RIPEC : PLUS DE CANDIDAT-ES QUE POUR LA PEDR

Pour la composante C3 du Ripec, on note par contraste que les candidatures augmentent par rapport à la PEDR (une augmentation relative de 71,6 %), et que la part des femmes dans les demandes augmente également par rapport à la PEDR : 43 % pour le Ripec, contre 34 % pour la PEDR, soit une progression relative de 117 % : le nombre de femmes ayant candidaté à la composante C3 est plus du double de celui des candidates à la PEDR l'année précédente. On pourrait y voir l'influence du fait que les motifs de candidatures ne sont plus seulement centrés sur la recherche, puisqu'on sait que les femmes sont davantage présentes dans les tâches d'intérêt général, ce qui obère le temps qu'elles peuvent consacrer à la recherche. Mais il faut souligner que, parallèlement, les demandes des maître-sses de conférences (MCF) augmentent également : elles représentent 70 % des demandes, contre 53 % pour la PEDR. Les femmes étant moins présentes dans le corps des professeur-es (28 % en 2019) que dans celui des MCF (44,9 % en 2019),

on peut voir là un facteur améliorant le taux de candidatures féminines, le taux de pression étant plus important.

Bien entendu, il faudra attendre les résultats pour évaluer si l'augmentation des candidatures féminines est suivie par une augmentation d'attribution de la composante C3 du Ripec.

En effet, d'après une note de la DGRH de février 2022<sup>1</sup>, pour la PEDR, les femmes avaient une réussite légèrement supérieure à celle des hommes (33 % de candidatures et 34 % d'obtention).

Les résultats ont été connus le 16 décembre 2022, mais pour l'heure, le MESR n'a pas répondu à la demande de bilan national faite par le SNESUP-FSU.

## DE NOMBREUSES CANDIDATES AU REPYRAMIDAGE

Comme pour la composante C3 du Ripec, le repyramidage voit un grand nombre de candidatures féminines : 44 % des demandes de promotion pour devenir professeur-e viennent de femmes, tandis qu'elles sont 36 % dans les candidatures aux postes de professeur-e publiés dans le cadre de la campagne d'emploi (47 % en SHS et 23 % en sciences et techniques) ; 56 % des 2 669 candidatures ont été faites dans le domaine des sciences et techniques, avec seulement 37 % de femmes. Dans les autres grands secteurs, les candidatures sont globalement équilibrées avec une légère surreprésentation des femmes.

Si la tendance globale semble donc favorable aux femmes concernant les candidatures, le SNESUP-FSU sera attentif aux résultats définitifs. En effet, selon une note de la DGRH de septembre 2022 sur la trajectoire professionnelle des enseignant-es-chercheur-ses recruté-es en 2021<sup>2</sup>, les femmes représentent 43 % des recruté-es : elles devraient donc mieux réussir que leurs collègues masculins à obtenir une promotion, d'autant plus que le ministère en a fait un argument massue lors des concertations sur la LPR : le repyramidage doit être un levier de rééquilibrage de la proportion femmes/hommes dans le corps des professeur-es des universités. Nous le croirons sur pièces ! ■



*Si la tendance globale semble favorable aux femmes concernant les candidatures, le SNESUP-FSU sera attentif aux résultats définitifs.*

1. [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-02/note-dgrh-n-2-fvrier-2022-session-2021-16745.pdf](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-02/note-dgrh-n-2-fvrier-2022-session-2021-16745.pdf).  
2. [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-10/note-dgrh-n-8-septembre-2022-trajectoire-professionnelle-des-enseignants-chercheurs-recrut-s-en-2021-24466.pdf](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-10/note-dgrh-n-8-septembre-2022-trajectoire-professionnelle-des-enseignants-chercheurs-recrut-s-en-2021-24466.pdf).

# « Un nouveau régime de sélection scolaire s'installe »

Dans leur dernier ouvrage<sup>1</sup>, les sociologues Cédric Hugrée et Tristan Poullaouec<sup>2</sup> analysent le « nouveau régime de sélection scolaire » à l'œuvre actuellement. Si le système scolaire n'a jamais autant diplômé, les savoirs n'ont pourtant jamais été aussi inégalement transmis. Les auteurs montrent la nécessité d'instaurer un baccalauréat de culture commune, avec fusion des voies générale et technologique, et de transformer l'enseignement professionnel en enseignement postbac.

Propos recueillis par **ANNE ROGER**,  
secrétaire générale

Aujourd'hui l'université est-elle, selon vous, encore accessible à toutes et à tous ? Comment recevez-vous l'idée souvent véhiculée et entretenue par les « gouvernances » que tout le monde n'aurait pas sa place à l'université ? Dès la fin de l'été 2017, le président nouvellement élu proclame ce mot d'ordre : il faut, selon lui, arrêter « de faire croire à tout le monde que l'université est la solution pour tout le monde ». Le Code de l'éducation énonçait depuis la loi Savary que « tout candidat [en premier cycle universitaire] est libre de s'inscrire dans l'établissement de son choix ». Avec la loi ORE, le baccalauréat ne suffit plus et la limitation des capacités d'accueil permet de donner la priorité « à ceux dont le parcours, la motivation et le projet sont les plus cohérents avec la formation choisie ». En mai 2021, l'ancien premier ministre revient sur cette loi en mettant en scène à la fois son étonnement et sa ruse : « On dit qu'on va pouvoir entrer dans les universités sur le fondement d'une orientation sélective, [...] c'est une bombe, on le fait, et ça passe ! » Pour comprendre notre défaite, il faut du recul. Nous vivons depuis quinze ans une réplique de la « seconde explosion scolaire » qui avait conduit au doublement du taux d'accès au bac entre 1985 et 1995 et au doublement du nombre d'étudiants entre 1980 et 2000. Un nouveau régime de sélection scolaire s'installe : jamais la France et son système scolaire n'ont autant diplômé et pourtant jamais les savoirs n'ont été aussi inégalement transmis. Et en érigeant les ratés du système éducatif en principe légitime de fonctionnement, Parcoursup est une très mauvaise réponse à ce profond paradoxe, qui ne résout rien sur le fond. Majoritairement scolarisés à l'université, les étudiants issus des

classes populaires sont doublement pénalisés par la sélection à l'entrée puis par la sélection en cours de cursus. Mais à parcours scolaire comparable au lycée, ils ne réussissent pas moins bien, comme nous l'avions montré avec Yaël Brinbaum<sup>3</sup>. Avec un bac général obtenu sans retard, leur taux de réussite est le même que celui des étudiants des milieux aisés.

**Vous pointez du doigt les inégalités de financement entre les étudiant·es en années de licence et celles et ceux en CPGE. En quoi cela est-il selon vous problématique ?**

Bien connues, ces inégalités ont été réévaluées à la hausse par le Conseil d'analyse économique. La dépense publique consacrée à une année de licence vaut en moyenne 3 700 euros par étudiant, contre 13 400 euros en CPGE. On comprend aussi pourquoi le nombre de places a si peu augmenté depuis dix ans en BTS (+ 2 % par rapport à 2011) comme en IUT (0 %), quand les universités ont accueilli en licence générale plus de 150 000 étudiants supplémentaires (+ 27 %). Car une année de BTS coûte 12 400 euros et une année de BUT (autrefois DUT), 9 700 euros. Ces inégalités tiennent pour l'essentiel au nombre d'heures des formations et au taux d'encadrement, particulièrement faibles en licence générale. Nous montrons à partir de l'enquête de l'OVE<sup>4</sup> que plus le nombre d'heures de cours est élevé dans une formation, plus les étudiants déclarent un volume important de travail personnel. Ce pourquoi nous plaçons pour l'explicitation de normes de travail exigeantes et une augmentation du temps d'enseignement. Comme l'a montré Valérie Montfort<sup>5</sup>, « les étudiants cherchent dans leur passé scolaire un modèle pour s'adapter au fonctionnement de l'université » : « Là où les enseignants voient une marge d'autonomie

« Nous plaçons pour l'explicitation de normes de travail exigeantes et une augmentation du temps d'enseignement. »

1. *L'Université qui vient. Un nouveau régime de sélection scolaire*, de Cédric Hugrée et Tristan Poullaouec, Raisons d'agir, 2022.

2. Cédric Hugrée est sociologue au CNRS/Cresppa ; Tristan Poullaouec est sociologue à l'université de Nantes.

3. Y. Brinbaum, C. Hugrée et T. Poullaouec, « 50 % à la licence... mais comment ? Les jeunes de familles populaires à l'université en France », *Économie et Statistique/Economics and Statistics*, n° 499, 2018, p. 79-105 : doi.org/10.24187/ecostat.2018.499s.1941.

Yaël Brinbaum est sociologue au LISE/CEET.

4. « Les mondes étudiants », dir. O. Galland, E. Verley, R. Vourc'h, enquête « Conditions de vie 2010 » OVE, La Documentation française, 2011.

5. V. Montfort, « Normes de travail et réussite scolaire chez les étudiants en première année de sciences », *Sociétés contemporaines*, n° 40, 2000, p. 57-76.

dans le travail », beaucoup « pensent qu'on leur laisse la possibilité de réduire leurs efforts ». Et à l'inverse, la demande d'une « institution enveloppante », pour parler comme Muriel Darmon<sup>6</sup>, se dirige aussi bien vers les classes préparatoires ou les BTS que vers les IUT, les doubles licences ou encore les « cycles pluridisciplinaires d'études supérieures ». Elle pourrait devenir la clé de voûte d'une réelle politique de l'enseignement supérieur.

**Quel regard portez-vous sur la tendance actuelle à vouloir attribuer à l'université un rôle de « professionnalisation » envisagée comme un formatage de l'étudiant-e pour qu'il ou elle soit prêt-e à l'emploi ? N'est-ce pas un renoncement à une de nos missions qui est de produire et de transmettre des connaissances ?**

La professionnalisation s'est aujourd'hui imposée comme un nouveau critère de hiérarchisation des disciplines. Il faut rappeler que les universités françaises, ont, depuis l'Empire, toujours eu un rôle de préparation aux grandes professions réglementées du droit et de la médecine, mais aussi aux emplois de l'État, notamment ceux de l'enseignement et de la recherche. Mais cette professionnalisation-là est d'abord liée aux disciplines, aux savoirs universitaires ; ce qui la rend si différente de celle que nous connaissons aujourd'hui. Dans les années 1970, les universités accueillent des nouveaux diplômés (et même des filières) à vocation explicitement professionnelle (les MSG, MST, DESS, etc.). Cette fois, on souhaite que les savoirs transmis soient plus directement connectés à certains futurs emplois qualifiés du secteur privé. Progressivement, ces diplômés et formations se sont développés au point, par exemple, de devenir majoritaires dans certains grands ensembles disciplinaires comme en économie-gestion, voire à certains niveaux d'études. À la veille du LMD en 2002, les étudiants dans les DESS (présentés comme professionnels) sont plus nombreux en France que les étudiants en DEA (présentés comme généraux). Aujourd'hui, la situation est encore bien différente car les questions se sont imposées à l'intérieur même des formations par la multiplication d'« enseignements » et de stages liés au projet professionnel. On voit ainsi s'imposer la disqualification du mode scolaire d'accès à l'emploi

(typiquement via le concours de fonction publique d'État) et la légitimation du mode managérial d'accès à l'emploi régi par l'ajustement le plus précis possible au poste, à l'entreprise. Cette transformation va de pair avec une profonde déstabilisation de l'accès aux emplois qualifiés du secteur public pour les titulaires d'une licence.

**À l'heure d'une nouvelle attaque contre la voie professionnelle et du bilan de la réforme du baccalauréat et du lycée dans la voie générale, vous évoquez un baccalauréat de culture commune pour réduire les inégalités liées aux parcours scolaires avant l'entrée à l'université. Pouvez-vous développer ce point de vue ?**

Nous portons le projet du Groupe de recherche sur la démocratisation scolaire [GRDS], qui se donne comme horizon, à terme, un lycée commun avec fusion des voies générale et technologique et une transformation de l'enseignement professionnel en enseignement postbac. Dans l'immédiat, il faut bien sûr s'opposer à la réforme de la voie professionnelle, qui allège encore considérablement les volumes horaires en français, mathématiques, etc. À moyen terme, il nous paraît difficile de concilier la défense de la « diversification des voies d'accès au bac », l'objectif de scolarité obligatoire à 18 ans, le principe du libre choix de la filière pour les bacheliers et le droit à la réussite de tous les étudiants. Mais on voit bien que c'est tout le système éducatif qui est concerné : sans une réduction massive des inégalités d'apprentissage dès l'école primaire, il est inenvisageable d'aller progressivement vers ce bac de culture commune, littéraire, scientifique et technologique pour tous. Mais n'est-ce pas la condition sine qua non de toute transformation progressiste de l'école, même sans aller jusqu'à un lycée commun ? ■



Cédric Hugrée, sociologue, CNRS/Cresppa.



Tristan Poullaouec, sociologue, université de Nantes.

**« La professionnalisation s'est aujourd'hui imposée comme un nouveau critère de hiérarchisation des disciplines. »**

6. Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante, de Muriel Darmon, La Découverte, 2015.

# L'impact de l'intelligence artificielle dans l'éducation

L'intelligence artificielle a fait grand bruit depuis que ChatGPT version 3 a été ouvert en accès public en novembre dernier. Beaucoup se sont inquiétés de ses conséquences dans l'éducation et notamment dans l'enseignement supérieur. L'European Trade Union Institute et le Comité syndical européen de l'éducation ont consacré deux journées à ce sujet lors d'un séminaire syndical organisé à Anvers en décembre dernier.

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

Les deux journées organisées conjointement par l'European Trade Union Institute (ETUI) et le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) de l'Internationale de l'éducation (IE), les 1<sup>er</sup> et 2 décembre dernier à Anvers, ont permis de réunir quelque 20 syndicats européens de l'éducation sur un sujet qui, quelques semaines plus tard, allait envahir les médias et faire l'objet de nombre de discussions, voire d'inquiétudes, parmi les collègues. Il était remarquable de constater à quel point nombreux étaient les syndicats encore surpris par les enjeux et constatant, parfois effrayés, l'impact des développements récents de l'intelligence artificielle (IA) à tous les niveaux d'enseignement. Avec son expérience et sa connaissance du sujet, Aida Ponce Del Castillo, de l'European Trade Union Institute, semblait presque amusée de la naïveté de l'auditoire vite refroidi lorsqu'il a fallu présenter l'un des enjeux centraux de l'IA : celui des données individuelles allègrement collectées à longueur d'utilisation de nos écrans par nous-mêmes ou par nos étudiants. Partant des enjeux RGPD déjà un peu connus, il s'agissait sans attendre de réfléchir à une question d'importance : celle de la réglementation de l'IA dans l'éducation, et donc nos revendications en la matière. La première journée a permis de commencer à élaborer un texte destiné à être rapidement enrichi et adopté lors des futures réunions des instances du CSEE ; nous y reviendrons donc rapidement sans doute car nombre de questions relatives aux conditions de travail (et donc aux besoins de négociations) ont déjà été posées ici. Début décembre, nous ne savions pas encore qu'en France, quelques semaines plus tard à peine, ChatGPT ferait une entrée remarquée.

## RÉELLEMENT INTELLIGENT ?

Présenté comme une innovation majeure par ses concepteurs, la société OpenAI, ce logiciel comme ses nombreux prédécesseurs arborant ce label est à l'intelligence ce que le Canada Dry est à l'alcool : ça a l'air intelligent mais il n'y a aucune

intelligence dedans, que ce soit dans le logiciel lui-même ou dans ses productions. Alors que les textes produits sont sur la forme difficilement discernables de productions humaines, lorsque l'on s'intéresse au fond du texte la désillusion vient rapidement, le plus grave étant que, dans bon nombre de cas, seul un expert du domaine traité peut débusquer les arguments fallacieux ou purement et simplement inventés ; ChatGPT étant même très fort pour inventer des références bibliographiques ! En réalité, comme les autres logiciels de ce type, il s'agit seulement d'un

## RÉPONSE DE CHATGPT SUR LES LIBERTÉS ACADÉMIQUES

### QUESTION

Comment résister aux attaques contre les libertés académiques ?

### RÉPONSE DE CHATGPT

« Il y a plusieurs façons de résister aux attaques contre les libertés académiques :

**S'informer :** Il est important de comprendre les enjeux et les risques liés aux attaques contre les libertés académiques, ainsi que les lois et les règles qui régissent la liberté d'expression et la liberté de recherche.

**Se regrouper :** Les individus peuvent se regrouper avec d'autres personnes qui partagent leurs préoccupations pour s'unir et se soutenir mutuellement.

**Utiliser les canaux de réclamation appropriés :** Il est important de connaître les procédures pour signaler les violations des libertés académiques et de les utiliser pour faire valoir ses droits.

**Soutenir les organisations qui défendent les libertés académiques :** Il est possible de soutenir financièrement ou en participant aux activités des organisations qui défendent les libertés académiques.

**Continuer à travailler et à publier :** Il est important de continuer à travailler et à publier, même dans des circonstances difficiles, pour maintenir la liberté de recherche et d'expression. »

Ça a l'air intelligent...

si l'on ne creuse pas trop les éléments de réponse.

*ChatGPT est même très fort pour inventer des références bibliographiques...*

excellent logiciel permettant de prédire le mot suivant à partir d'un texte donné. Pour arriver à ce résultat, le logiciel a été nourri de milliards de textes récupérés de manière indiscriminée sur Internet (notamment dans des forums de discussion). Parmi cette masse de textes se trouve donc aussi le pire de ce que l'on peut trouver sur Internet en termes de propos complotistes ou haineux. S'il y a un grand progrès apporté par ChatGPT par rapport à ses prédécesseurs, c'est sa capacité à filtrer ses productions pour en éliminer les propos les moins consensuels. Cependant, comme le révélait un article du *Time*<sup>1</sup>, ce progrès a eu un coût humain pas du tout artificiel : des centaines de travailleurs du clic sous-payés, notamment kényans, ont été chargés d'évaluer les productions de ChatGPT afin d'entraîner un deuxième logiciel à filtrer les réponses inacceptables.

### DES ENJEUX PLUS LARGES

Si l'utilisation de cette technologie par des étudiants doit nous préoccuper en tant qu'enseignants, la problématique de l'utilisation de ressources issues d'Internet pour tricher n'est pas nouvelle et ne doit pas masquer des enjeux beaucoup plus larges. La tentative de la société Meta (ex-Facebook) de mettre en circulation un logiciel

fonctionnant sur le même principe que ChatGPT, mais, cette fois-ci, entraîné sur des publications scientifiques, doit également nous mettre en garde en tant que chercheurs. Ce logiciel, dénommé Galactica<sup>2</sup>, avait, selon Meta, pour but notamment de « résumer des articles de recherche, résoudre des problèmes mathématiques, générer des articles Wiki, produire du code pour des applications scientifiques », il n'a pas fallu plus de trois jours à des chercheurs pour démontrer les failles béantes de ce logiciel et pousser Meta à le mettre hors ligne. Nul doute cependant que de nouvelles versions moins défectueuses (mais toujours aussi peu « intelligentes ») de ce logiciel verront le jour prochainement.

L'impact de cette technologie s'étend à des domaines plus grand public : ainsi, certains médias<sup>3</sup> commencent déjà à recourir à ce type de logiciels pour rédiger des articles de presse et les géants du Web envisagent de les utiliser en remplacement des moteurs de recherche. C'est donc l'ensemble d'Internet qui pourrait se voir contaminé par des contenus n'ayant que l'apparence du vrai... On mesure le risque majeur pour la démocratie.

Voilà un double enjeu désormais : à la fois un enjeu professionnel et un enjeu que les organisations syndicales doivent également prendre en compte comme enjeu de société. ■

1. [time.com/6247678/openai-chatgpt-kenya-workers/](https://time.com/6247678/openai-chatgpt-kenya-workers/).
2. [www.technologyreview.com/2022/11/18/1063487/meta-large-language-model-ai-only-survived-three-days-gpt-3-science/](https://www.technologyreview.com/2022/11/18/1063487/meta-large-language-model-ai-only-survived-three-days-gpt-3-science/).
3. [www.theverge.com/2023/1/19/23562966/cnet-ai-written-stories-red-ventures-seo-marketing?mc\\_cid=2778808f28](https://www.theverge.com/2023/1/19/23562966/cnet-ai-written-stories-red-ventures-seo-marketing?mc_cid=2778808f28).

Le Syndicat national de l'Enseignement supérieur (SNESUP-FSU)  
et le Syndicat national des Chercheurs scientifiques (SNCS-FSU)  
vous invitent au séminaire international

## Libertés académiques

# RESISTER ATTAQUES

### Femmes-Hommes : mêmes libertés académiques ?

Vers une marchandisation et une politisation croissante de l'espace universitaire ?

Comment mesurer les inégalités internationales en matière de libertés académiques ?

L'influence des conditions de travail sur les libertés académiques.

Quelles urgences syndicales en matière de défense des libertés académiques aujourd'hui ?

avec **Esohanam BATCHANA**, professeur à l'université de Lomé, Secrétaire général du Syndicat national de l'Enseignement supérieur (SNES) du Togo – **Aymen BOUALI**, Coordinateur du réseau des Universitaires de la Tunisie pour les Droits et les Libertés académiques, Professeur agrégé de Physique, directeur du département des sciences fondamentales à l'École normale supérieure de Tunis – **Rob COPELAND**, membre de la direction de l'University and College Union (UCU) du Royaume-Uni et Président du Higher Education and Research Standing Committee (HERSC) de l'European Trade Union Committee for Education (ETUCE) – **Faten EL MEDDAH**, Coordinatrice du Réseau des Universitaires de la Tunisie pour les Droits et les Libertés académiques, Faculté des sciences, Université Tunis El Manar – **David FAYE**, professeur à l'université Gaston Berger de Saint-Louis, Secrétaire général du Syndicat autonome de l'Enseignement supérieur (SAES) du Sénégal – **Susan FLOCKEN**, directrice Europe de l'Internationale de l'Éducation (IE), European Trade Union Committee for Education (ETUCE) – **Boubié GUEL**, professeur à l'université de Ouagadougou – **Joseph Ki-Zerbo**, Secrétaire général du Syndicat national autonome des Enseignants Chercheurs (SYNADEC) du Burkina Faso – **Maria Teresa NASCIMENTO**, membre de la direction du Syndicat national de l'Enseignement supérieur (Snesup) du Portugal – **Kouamé NGUESSAN**, professeur à l'École normale supérieure d'Abidjan, Secrétaire général de la Confédération nationale des Enseignants du Supérieur et des Chercheurs (CNEC) de Côte d'Ivoire – **Pierre OUZOU LIAS**, Sénateur, Vice-président de la Commission de la Culture et de l'Éducation – **Marc RAMOTA**, Faculty Regent de l'Université des Philippines, membre de la direction de l'Alliance of Concerned Teachers (ACT) des Philippines – **Christophe BLONDEL**, Directeur de recherche au CNRS, membre du Bureau national du Sncs-Fsu – **Anne ROGER**, Secrétaire générale du Snesup-Fsu.

### A l'Université Paris-Cité

Campus Saint-Germain des Prés - 45 rue des Saints-Pères à Paris 6ème  
mercredi 8 février 2023 de 9h15 à 16h15

INSCRIPTION OBLIGATOIRE PAR EMAIL A L'ADRESSE  
[international@snesup.fr](mailto:international@snesup.fr)

# La communauté mathématique alerte sur ses conditions de travail

En cette fin d'année 2022, la communauté mathématique a été destinataire de plusieurs questionnaires. Alors que ces derniers n'émanent pas d'organisations syndicales, il est intéressant de constater que plusieurs des alertes et des mandats portés par le SNESUP-FSU en ressortent. Nous reprenons ici, de façon très partielle, les conclusions de ces enquêtes.

Par le **SECTEUR RECHERCHE**

Un premier questionnaire<sup>1</sup> émane d'un groupe de travail de l'association Femmes et mathématiques ; il a été diffusé à l'occasion des Assises des mathématiques.

Ses résultats montrent que les répondant-es sont conscient-es des problèmes de mixité en mathématiques dans les universités et les organismes de recherche et les déplorent. Ainsi, 75 % sont dérangé-es par cette situation et souhaitent qu'elle change ; cela provoque une forme de mal-être au travail pour 18 %. Et 69 % sont prêt-es à soutenir des actions favorisant le recrutement de femmes. Reste que 10 % des personnes interrogées ne sont pas choquées par l'absence de mixité. Sur ces 10 %, on note 80 % d'hommes.

Concernant leur carrière, 38 % des femmes et 7 % des hommes estiment qu'elle est plus lente que celle de la plupart de leurs collègues de l'autre sexe ; 44 % des femmes et 3 % des hommes estiment assumer trop de charges collectives en raison de leur sexe, au détriment de leur carrière ; 70 % des maître-sses de conférences et chargé-es de recherche ayant renoncé à préparer une HDR sont des femmes.

La mobilité imposée, par la communauté, au recrutement est plus souvent soutenue par les hommes que par les femmes (39 % contre 25 %).

## BAISSE DU TEMPS POUR LA RECHERCHE

Un ensemble de quatre autres questionnaires a été lancé fin 2021 par le conseil scientifique (CSI) de l'Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions (INSMI) et adressé aux EC/C et aux doctorants/postdoctorants. Les résultats sont présentés et analysés dans la lettre d'information du CSI de l'INSMI de novembre 2022<sup>2</sup>.

Les répondant-es déplorent une baisse du temps pour la recherche, accompagnée d'une perte de sens/plaisir de la recherche. La course à la publication est critiquée, ainsi que les pressions à publier beaucoup, avec une baisse de la qualité des papiers. « L'évolution de la pratique de publication est perçue globalement comme négative,



En mathématiques, 10 % des personnes interrogées ne sont pas choquées par l'absence de mixité. Sur ces 10 %, on note 80 % d'hommes.

avec comme exception notable le développement des archives ouvertes. »

Le nombre d'évaluations est également dénoncé, avec pour conséquence que la « quantité prime sur la qualité ». L'importance croissante des lignes ANR/ERC/etc. dans les évaluations individuelles est également déplorée, ainsi que la multiplication des appels à projets et des guichets. La lourdeur des montages et des suivis des projets ANR est critiquée.

## MORCELLEMENT DES ENSEIGNEMENTS ET COMPÉTITION

La question de l'évolution de la répartition entre les différentes facettes du métier est celle qui a reçu le plus de commentaires, qui soulignent notamment « l'augmentation de la part de l'activité d'ordre administratif, au détriment du cœur de métier, recherche, et enseignement le cas échéant ».

Les participant-es à l'enquête, dont les réponses font écho aux revendications du SNESUP-FSU, regrettent également le morcellement des enseignements et la compétition entre chercheur-ses. « Qui est encore capable de se rappeler que nous sommes payés comme chercheurs par la société pour faire progresser collectivement la connaissance globale, et non pas pour se livrer une compétition nauséabonde et contreproductive pour l'intérêt général ? » ■

La course à la publication est critiquée, ainsi que les pressions à publier beaucoup, avec une baisse de la qualité des papiers.

1. Notes groupe de travail Assises des mathématiques 2022 : [femmes-et-maths.fr/wp-content/uploads/2022/11/ContributionAssisesParite.pdf](https://femmes-et-maths.fr/wp-content/uploads/2022/11/ContributionAssisesParite.pdf).  
2. [csi.math.cnrs.fr/lettre/lettre3.pdf](https://csi.math.cnrs.fr/lettre/lettre3.pdf).

# Le recrutement des professeurs en économie souffre toujours d'un manque de pluralisme

**L'économie propose une diversité d'approches théoriques et méthodologiques. Un pluralisme nécessaire, à la fois pour la richesse des connaissances que dispense cette discipline, mais aussi du fait de l'omniprésence de cette dernière au cœur des enjeux citoyens.**

Par **JONATHAN MARIE**, MCF en économie, université Sorbonne Paris-Nord, et **DAMIEN SAUZE**, MCF en économie, université de Bourgogne

L'économie, discipline scientifique, est régulièrement sous le feu des critiques ; accusée d'avoir été incapable de prévoir la crise de 2008 ou aujourd'hui de penser l'écologie. Ces critiques visent particulièrement l'approche dominante de la discipline, issue de l'école néoclassique, dite « orthodoxe ». Pourtant, il existe en économie une variété d'approches théoriques et méthodologiques. Ce pluralisme est indispensable à la vitalité et à l'utilité de la discipline. Et par voie de conséquence, il est fondamental pour la démocratie elle-même tant les questionnements économiques recoupent des enjeux citoyens.

En France, le recrutement des professeurs d'économie (PR) s'est réalisé jusqu'en 2014 essentiellement par le concours d'agrégation du supérieur, avec un président du jury nommé par le gouvernement. Tout au long des années 2000, les lauréats étaient presque exclusivement issus du courant dominant. Cela a abouti à la raréfaction des PR d'université hétérodoxes. Depuis 2015, le recrutement par la voie du 46.1, avec des concours ouverts aux titulaires d'une HDR (et jusqu'en 2020 d'une qualification), est possible en économie, comme dans la plupart des sections. Les établissements se sont saisis de cette possibilité. L'agrégation a finalement été supprimée pour la section 05, en 2021.

## PROGRESSION DU RECRUTEMENT D'ÉCONOMISTES HÉTÉRODOXES

La voie du 46.1 permet de générer une plus grande diversité dans la composition des comités de sélection que celle qui caractérisait les jurys d'agrégation. Le vivier de candidatures s'est enrichi de maîtres de conférences hétérodoxes qui avaient renoncé à se présenter à l'agrégation devant le peu d'ouverture des jurys, sans que cette diversité ne soit trop réduite par la qualification : la mobilisation des économistes hétérodoxes des années 2010 s'étant traduite par un plus grand souci du

pluralisme au sein de la section CNU. Il en est résulté une progression du recrutement d'économistes hétérodoxes.

Mais de tels recrutements se raréfient, remettant à nouveau en cause la survie de courants de pensée. Non seulement en raison du manque de postes mais aussi en proportion des recrutements en économie\*.

D'autres explications peuvent être avancées. La section CNU 05, renouvelée en 2019, est, par le jeu des nominations ministérielles, plus fermée aux approches hétérodoxes. Autre verrou institutionnel, le maintien des classements de revues dans l'évaluation des productions scientifiques, classements élaborés par les représentants du courant orthodoxe. Ces éléments sont autant d'obstacles au recrutement de PR hétérodoxes.

## SAUVEGARDE DU PLURALISME

Si les récents résultats du repyramidage pourraient marquer un certain regain du pluralisme, les conditions de ces recrutements, mettant en tension les collègues au sein d'un même établissement et dégradant les collectifs de travail, n'en font pas une solution.

La défense du pluralisme en économie n'est pas un sujet pour le gouvernement actuel. Elle avait pourtant pu trouver un écho auprès du ministère en 2014, qui avait envisagé de créer une nouvelle section CNU « Économie et société » distincte de la section 05 « Sciences économiques », en réponse à une proposition de l'Association française d'économie politique (AFEP).

Au-delà des prérogatives du ministère, la sauvegarde du pluralisme en économie nécessite du volontarisme à plusieurs niveaux. Celui de la section CNU qui évalue les enseignants-chercheurs, celui du Hcéres qui évalue les unités de recherche, celui du CNRS qui labellise les UMR et recrute des chercheurs. Par leurs évaluations et les outils qu'elles promeuvent à cet effet, ces instances orientent le périmètre des travaux reconnus comme légitimes. Enfin, les établissements ont eux aussi des leviers d'action pour défendre le pluralisme : les arbitrages sur les profils de postes à publier et la composition des COS leur appartient. ■

*La défense du pluralisme en économie n'est pas un sujet pour le gouvernement actuel.*

\* [www.alternatives-economiques.fr/florence-jany-catrice-allons-vers-lextinction-de-toute-pluralite/00104390](http://www.alternatives-economiques.fr/florence-jany-catrice-allons-vers-lextinction-de-toute-pluralite/00104390).

# Ripéc : une indemnité qui, en 2023, ne compensera que le tiers des pertes dues à l'inflation !

Selon les prévisions de l'Insee, l'inflation sera de plus de 5 % en 2023, tandis qu'elle s'est établie à 6,2 % en 2022. Avec le gel du point d'indice qui semble persister, la « revalorisation indemnitaire » mise en avant par le gouvernement, tout comme son « accélération », est une rustine qui cache mal une perte de pouvoir d'achat<sup>1</sup> importante.

Par le secteur **SERVICE PUBLIC**

La revalorisation du point d'indice des fonctionnaires, décidée par le gouvernement en 2022 sous la pression des syndicats, était une promesse du président de la République. Avec une inflation finale en 2022 de 6,2 %<sup>2</sup> et une revalorisation réduite aux seuls six derniers mois, de juillet à décembre, soit in fine une revalorisation annuelle de 1,75 %, ce sont 4,45 points de pouvoir d'achat qui ont déjà été concédés par l'ensemble des fonctionnaires au cours de l'année dernière.

## PROGRESSION DE L'INFLATION

En 2023, l'Insee prévoit une inflation encore en progression de plus de 5 %<sup>3</sup> (estimée à 5,3 % dans les calculs ci-après), ce qui nous amène à une inflation cumulée en 2022 et 2023 de 11,5 %. La trajectoire budgétaire 2023-2027 présentée avec la loi de finances 2023 ne prévoyant pas d'augmentation du point d'indice des fonctionnaires avant la fin du quinquennat, nous pouvons faire l'hypothèse que le point d'indice sera à nouveau gelé en 2023 : c'est alors une perte de revenu de 8 % (11,5 % - 3,5 %) que nous subirons cette année, soit pour le ministère une « économie » de masse salariale d'un peu plus de 1 milliard d'euros (Md€).

Concernant la seule masse salariale des EC, qui s'élève à 4,9 Mds€ en brut, cela correspond à une « économie » annuelle de 392 millions d'euros (M€). Ce chiffre est à rapprocher du montant 2023 consacré à l'augmentation des primes C1 et C3 du régime indemnitaire Ripéc, qui progressent nationalement en 2023 de 64 M€ répartis en 33,7 M€ pour la partie C1 - passant de 2 800 à 3 500 €, soit + 700 € par EC -, et de 30 M€ pour la part C3 - qui voit le nombre de bénéficiaires s'accroître de 50 % par rapport ceux ayant obtenu la PEDR en 2020.

Cette progression de la rémunération indemnitaire due au Ripéc (C1 et C3) représente seulement 33,7 % des pertes cumulées dues à l'inflation de la part indiciaire de la rémunération de l'ensemble des enseignant-es-chercheur-ses.

## DES RÉMUNÉRATIONS NON MAINTENUES

Prenons l'exemple d'un-e enseignant-e-chercheur-se qui gagne 2 500 € net par mois : sa perte de pouvoir d'achat en 2023 s'élèvera à 200 € par mois quand sa prime C1 ne progressera, elle, que de 58 €, soit - 142 € de pouvoir d'achat mensuel. Cette EC perd donc 1 704 € par an, soit plus de deux tiers d'un mois de salaire. Ce n'est que pour une minorité de collègues bénéficiant de la composante C3 du Ripéc (moins de 20 %) que la perte de revenu sous l'effet de l'inflation pourra être compensée et que le montant du revenu mensuel pourra même légèrement progresser, de 92 €, en intégrant d'une prime C3 de 3 500 € annuelle.

Que dire alors des revenus des enseignant-es de statut second degré ? La prime d'enseignement supérieur n'augmentant que de 477 € en 2023, soit un peu moins de 40 € par mois, c'est - 160 € de perte de pouvoir d'achat mensuel pour un-e enseignant-e gagnant 2 500 € net par mois.

Ainsi, même pour les EC qui ont vu leur régime indemnitaire davantage progresser, l'inflation vient annuler, pour plus de 80 % d'entre eux, cette progression, tout en laissant un déficit non négligeable. La LPR apparaît pour ce qu'elle est, et ce que le SNESUP-FSU n'a cessé de dénoncer, à savoir une loi qui, d'une part, ne permet pas d'augmenter la part du PIB investie dans la recherche publique et qui, d'autre part, maintenant que l'inflation est repartie à la hausse, ne permet même pas de maintenir les rémunérations des personnels ! ■

*La LPR ne permet pas d'augmenter la part du PIB investie dans la recherche publique ni même de maintenir les rémunérations des personnels !*

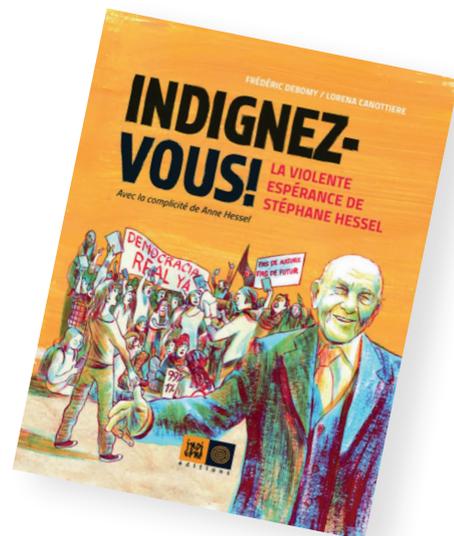
## Effectifs des personnels universitaires d'après le bilan social 2019-2020 du MESR

Statut	Titulaires	Contractuels
Enseignant-es-chercheur-ses	54 509 dont : 6 395 hospitalo-universitaires	32 240 dont : 15 629 doctorants contractuels ; 449 ATER ; 1 267 second degré ; 885 lecteurs et maîtres de langue ; 1 429 professeurs invités ; 2 300 PAST ; 1 590 L. 954-3 ; 4 649 hospitalo-universitaires
Enseignant-es	13 367	
Biatss	61 343	36 855

1. Bien que les militants du secteur Service public ne soutiennent pas le système de consommation actuel, nous utilisons le concept de « pouvoir d'achat » pour rendre compte du « pouvoir de vivre » permis par la rémunération de nos métiers.  
2. [www.insee.fr/fr/statistiques/6677908](http://www.insee.fr/fr/statistiques/6677908).  
3. [www.insee.fr/fr/statistiques/6677436?sommaire=6677447](http://www.insee.fr/fr/statistiques/6677436?sommaire=6677447).

# Sécu, retraites, climat : indignons-nous... et mobilisons-nous !

Il y a très exactement dix ans, le 27 février 2013, s'éteignait Stéphane Hessel, à l'âge de 95 ans, deux ans après la publication de son petit ouvrage « Indignez-vous ! ». Avec la complicité de sa fille, Anne Hessel, le petit livre devient aujourd'hui une grande BD de Frédéric Debomy et Lorena Canottiere<sup>1</sup>, avec l'ambition de raviver le message, tant les motifs d'indignation subsistent.



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

À 93 ans, que n'avait-il entendu en cette fin d'année 2010 avec la diffusion de son *Indignez-vous !*<sup>2</sup>, qui, du haut de ses 3 euros, est resté dans les mémoires comme « le plus gros succès éditorial des quinze dernières années », selon *Livres Hebdo*. Trop juif pour les antisémites, trop « traître » pour certains juifs, toujours trop « indigné ». Mais il crée la surprise. Et il suffit de l'avoir entendu une seule fois pour se rappeler encore de son sourire, de sa douceur et de son regard pétillant, chargé d'énergie et d'espoir. Loin de ceux qui vieillissent dans l'aigreur, Stéphane Hessel finit sa vie en militant, sous les projecteurs un peu malgré lui, avec au cœur les mêmes combats.

## RAVIVER LE MESSAGE POUR LES PLUS JEUNES

Dix ans après son décès, la dessinatrice Lorena Canottiere et le scénariste Frédéric Debomy ravivent le message avec cette très belle BD qui retrace la naissance et l'accueil du petit ouvrage à succès. L'histoire débute le 17 mai 2009, Nicolas Sarkozy est président de la République. Sur le plateau des Glières, Stéphane Hessel s'adresse à la jeunesse, lui enjoint de s'indigner, de résister. Il l'appelle à signer « impérieusement » une pétition contre cette « législation scandaleuse qui parle d'un délit de solidarité » et insiste : « Résister, c'est refuser de porter le déshonneur [...] c'est s'indigner lorsque quelque chose est proposé qui n'est pas conforme aux valeurs fondamentales », celles-là même qu'il portait avec le Conseil national de la Résistance. « Sans quoi notre humanité risque de périr ! » Et Stéphane Hessel sera le premier surpris qu'à la suite de son discours, une éditrice, Sylvie Grossman, pour les éditions Indigène, s'intéresse à « un vieux bougre de 93 ans qui n'en a plus pour longtemps ».

## ET SI J'ÉTAIS NÉ EN 17...

Et l'on replonge alors ici dans la vie d'un jeune né en 1917. Sa ville des souffrances (son Leidenstadt) sera Berlin pendant un temps, avant d'être un immigré « enthousiaste » arrivant à

Paris à l'été 1924. Il sera reçu en juin 1937 au concours de l'École normale supérieure. Épousera Vitia Mirkine-Guetzévitch, née quant à elle à Saint-Petersbourg, en 1939. Sera emprisonné en 1940, puis recruté à Londres par le Bureau central de renseignements et d'action (BCRA). Arrêté par la Gestapo sur dénonciation, envoyé dans trois camps dont il s'évadera : Buchenwald, Rottleberode, Dora. Officiellement, selon un certificat émis par les nazis, il est décédé en octobre 1944. Sa vie de diplomate du Quai d'Orsay commence dès 1945 : « *Le cosmopolitisme même des camps de concentration me poussait vers la diplomatie.* »

On laissera le lecteur parcourir avec la BD le reste de sa biographie, mais notons que Stéphane Hessel se fera remarquer, agacera jusqu'à l'Élysée par ses critiques sur les rapports de la France avec l'Afrique, s'engagera pour la cause palestinienne, puis pour le climat, pendant un temps aux côtés d'EELV avant de soutenir Martine Aubry en 2011. Mais cela ne l'empêchera pas de s'opposer dès l'année suivante à Jean-Marc Ayrault au sujet du projet d'aéroport à Notre-Dame-des-Landes pour soutenir « des gens qui ne sont pas des voyous, au contraire, et qui ont bien réfléchi ».

## CONJUGUER « RÉSISTER » AU PRÉSENT

En février 2011, il reçoit ce courrier d'une lycéenne, reproduit dans la BD, qui le remercie d'avoir beaucoup appris grâce à lui : « *Lorsque j'ai lu Indignez-vous ! pour la première fois, c'était à la fin du mouvement contre la réforme des retraites où je m'étais engagée comme d'autres lycéens. Je ne suis pas d'accord avec ceux qui disent que votre livre permet de s'indigner mais pas d'agir. Et l'on comprend bien que nous pouvons tous agir à notre échelle.* »

Par-delà son véritable succès éditorial initial, le message de Stéphane Hessel vaut bien sûr surtout pour ce qu'il transmet et pour ce qu'il offre comme ressources pour résister, au présent. Voilà donc une BD à mettre d'urgence entre toutes les mains, et pas seulement celles des plus jeunes. ■

« Lorsque j'ai lu "Indignez-vous !" pour la première fois, c'était à la fin du mouvement contre la réforme des retraites. »

1. *Indignez-vous !*, de Frédéric Debomy et Lorena Canottiere, Indigène, 2022, 64 p., 18 €.   
2. *Indignez-vous !*, de Stéphane Hessel, Indigène, 2010.



La banque coopérative  
de la Fonction publique

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis, rue Jean Wiener, 75420 Champs-sur-Mame - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n° 07 138 - BPCF - Société anonyme à direction et conseil de surveillance au capital de 180 479 270 euros - Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 13 - Siren n° 493 455 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo : © Román Jéhanno • Conception : Insign 2020 • Réf : AP Groupe 2020 • Merci à Jenny, enseignante chercheuse d'avoir prêté son visage à notre campagne de communication.

# COMME MOI, REJOIGNEZ LA CASDEN, LA BANQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE !

*Jenny, Enseignante chercheuse*



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



Retrouvez-nous chez

