

le snesup



**Conditions de travail :
une inquiétante dégradation**

A close-up portrait of Perrine Laffont, a young woman with long, wavy brown hair, smiling warmly at the camera. She is wearing a light-colored, ribbed top and a thin necklace. The background is a soft-focus outdoor setting with green foliage.

mgen^{*}

GRUPE **vyv**

POUR SON AUTHENTICITÉ

**J'AI
CHOISI
MGEN**

MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE

Perrine Laffont a choisi MGEN pour son engagement à protéger la santé des personnes en toutes circonstances. Authentiquement mutualiste, MGEN rend accessibles les meilleurs soins à tous. Rejoignez-là.

PERRINE LAFFONT

**CHAMPIONNE OLYMPIQUE DE SKI
DE BOSSES & 4 FOIS VICTORIEUSE
DE LA COUPE DU MONDE.**

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 685 399, MGEN Vie, immatriculée sous le numéro SIREN 441 922 002, MGEN Fila, immatriculée sous le numéro SIREN 440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du Code de la mutualité. MGEN Action sanitaire et sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 441 921 913, MGEN Centres de santé, immatriculée sous le numéro SIREN 477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du Code de la mutualité. Siège social : 3 square Max Hymans -75748 PARIS CEDEX 15.

SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

ACTUALITÉS 6

■ **Disparition de Michel Tubiana** : une grande voix des droits et libertés s'est éteinte■ Renouer avec les **mobilisations**■ **UFR Staps : Rennes 2** ouvre la voie d'une mobilisation nationale■ Menaces sur l'**indépendance de la recherche**■ Nous ne vivons pas dans la **même université**

DOSSIER 9

■ **Conditions de travail** : une inquiétante dégradation

MÉTIER 18

■ Anticiper la **forte croissance des départs définitifs** des EC

FICHE PRATIQUE 19

■ **N° 25** Faire valoir le **droit à la recherche** des enseignant-es-chercheur-ses■ **N° 26** **Accident de service** ou de trajet et **Citis**

FORMATION 21

■ **UEMS : un bilan alarmant** pour l'ESR, des pistes d'action■ Pour un ESR partie prenante d'une **transition écologique socialement juste**■ **Mise en place du BUT** : quel avenir pour les IUT ?

MONDES UNIVERSITAIRES 25

■ **La précarité dans l'ESR** : témoignages croisés

RECHERCHE 26

■ **Éthique, déontologie et intégrité** scientifique

INTERNATIONAL 28

■ **Tunisie** : un nouveau paysage syndical universitaire■ **Sénégal** : luttes syndicales victorieuses et défense des libertés académiques

ÉCONOMIE 30

■ 2021 : les salariés feront-ils encore **les frais de l'inflation** ?

LIVRES 31

■ **Ali Laïdi**, *Les Batailles du commerce mondial*

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

78, rue du Faubourg-Saint-Denis,
75010 Paris - Tél. : 01 44 79 96 10Site Web : www.snesup.fr

Directrice de la publication : Anne Roger

Responsables de la communication :
Hervé Christofol, David Helbert

Rédaction exécutive :

Claire Bornais, Pierre Chantelot, Laurence Favier,
Arnaud Le Ny, Michel Maric, Christophe PébartheConception graphique
et secrétariat de rédaction :Catherine Maupu
Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette et routage :

Compédit Beaugard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

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

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

Illustration de couverture et p. 9 : Corentin Lecourt/SNESUP

Anne Roger,
secrétaire généraleLe monde parfait
de Frédérique Vidal

Le 30 septembre dernier, Frédérique Vidal a tenu sa traditionnelle conférence de presse de rentrée, en catimini, devant un parterre de journalistes. Avec un sens décomplexé de la formule, la ministre du « grand ministère de la connaissance » (sic) a dressé un bilan de son action depuis quatre ans qui laisse pan-tois-e. « *La massification de l'enseignement supérieur était une réalité, nous avons engagé sa démocratisation*, affirme-t-elle sans sourciller ni rougir. *Jamais le champ des possibles n'a été aussi ouvert devant la jeunesse.* » « *Faire réussir tous les étudiants, quels que soient leur profil, leur histoire, leur ambition* », tel aurait été le seul motif de son engagement. Et quand elle ajoute enfin que ses « *ambitions [ont été] servies par des moyens inédits* », on se prendrait presque à douter. Quelque chose nous aurait-il échappé ? Aurait-on surestimé les difficultés que nous vivons toujours plus chaque jour dans nos établissements et nos composantes et qui nous laissent pourtant souvent épuisés ?

Dans le monde parfait de Frédérique Vidal, les enseignant-es et les enseignant-es-chercheur-ses n'existent pas. Agent-es invisibles et silencieux-ses, titulaires et non-titulaires, qui travaillent dans l'ombre, ils ne méritent même pas d'être évoqué-es dans un discours de rentrée au risque de ternir le tableau. Aucune mention de leur engagement extraordinaire pour poursuivre leurs travaux de recherche et accueillir ces étudiant-es dont le nombre s'accroît chaque année et que Frédérique Vidal se félicite de mettre au cœur de l'enseignement supérieur quand bien même leur précarité a été étalée dans les médias et la dépense moyenne par étudiant diminuée tout au long de sa mandature.

À quoi bon saluer le sens aigu du service public de ces enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses, l'attachement viscéral à leurs missions d'enseignement et de recherche et leur profond respect pour leurs étudiant-es ? À quoi bon les soutenir et les remercier de tenir chaque jour « la baraque », de réussir le miracle de faire tourner les universités exsangues et sous-dotées parfois même au détriment de leur santé, de poursuivre leur recherche coûte que coûte ? N'ont-elles et ils pas choisi après tout ? Peu importe leur nombre insuffisant, leur grande fatigue, la perte de sens de leur métier, leur impression d'isolement, leur lassitude et même, pour nombre d'entre elles et eux, la précarité de leur situation. Peu importe que le budget 2022 qui se profile ne prévoie aucune amélioration.

Peu importe tout ça. Dans le monde parfait de Frédérique Vidal, les enseignant-es et les enseignant-es-chercheur-ses n'existent pas. À quelques mois de la présidentielle, ce qui compte, c'est l'harmonie du tableau. ■



L'enseignement « distanciel » ne peut être imposé !

Le ministre a rappelé à grands coups de communication le caractère « 100 % présentiel » de la rentrée. Force est de constater pourtant que Lyon-I, comme nombre d'universités encouragées par les discours opaques du MESRI, prend quelques libertés avec les modalités d'enseignement. Le document de cadrage de la rentrée précise ainsi que, même si le 100 % en présentiel est recommandé, « les équipes pédagogiques disposent d'une totale autonomie pour organiser leurs enseignements (présentiel, comodal ou distanciel) » (sic). Ces propos rejoignent ceux du recteur délégué pour l'ESRI en région Rhône-Alpes, Gabriele Fioni, qui encourage à accepter « que des cours aient lieu en demi-jauge pour éviter de dépasser les capacités d'accueil nominales » (interview News Tank, 13 septembre), et ceux du service des salles, qui invite à mots couverts à basculer en « distanciel » dès lors qu'aucune salle n'est disponible sur le créneau demandé. Le « distanciel » devient insidieusement une modalité comme une autre, sans qu'aucune discussion n'ait eu lieu sur le sujet.

Réunies en CT le 13 septembre, les organisations CGT, FSU, SUD ont réagi et proposé l'avis suivant, adopté avec 6 pour (3 CGT-SUD, 2 FSU, 1 SNPTES) et 4 abstentions (3 SNPTES, 1 UNSA) : « Le CT rappelle qu'en cette rentrée universitaire le retour des enseignements en présentiel est la règle pour l'ensemble des formations accréditées sous cette forme. Le choix de modalités d'enseignement différentes (hybride ou entièrement à distance) ne peut relever du seul choix individuel et ne peut être envisagé qu'après concertation au sein de la formation concernée et accord de l'équipe pédagogique, ainsi qu'accord des autres équipes qui pourraient être impactées. Il rappelle qu'aucun changement de modalité pédagogique ne saurait être imposé aux enseignants et enseignantes sans leur accord. Il rappelle également que l'enregistrement vidéo et la mise en ligne de documents vidéo ou numériques ne peuvent être imposés aux enseignants et enseignantes. »

Sur ce même sujet, nos organisations continuent à revendiquer l'attribution des postes de titulaires et des locaux nécessaires pour accueillir les étudiant-es dans de bonnes conditions, et les moyens pour adapter l'enseignement aux impératifs sanitaires : détecteurs de CO₂, ventilation des salles, réduction des groupes de TD et TP, réduction des effectifs dans les amphithéâtres.

Section SNESUP-FSU de l'université de Lyon-I



Le droit de manifester pendant l'état d'urgence sanitaire confirmé par la justice

Nancy, mai 2020, sortie du confinement, première manifestation en soutien aux personnels soignants, et premiers rassemblements en soutien à des militant-es convoqués par la police à la suite d'actions menées dans le cadre du mouvement contre la réforme des retraites. Les manifestant-es portent le masque et sont en petits groupes (à cette date le port du masque n'est pas obligatoire, même dans les lieux clos). La police multiplie les contrôles d'identité parmi les militant-es (Solidaires, CGT, FSU, non syndiqué-es). Plusieurs dizaines de personnes ont la surprise de recevoir à domicile des contraventions de 135 euros au motif qu'elles n'auraient pas respecté l'état d'urgence sanitaire. Vingt personnes contestent ces verbalisations et sont alors convoquées au tribunal de police les 13 avril et 18 mai 2021.

Lors des audiences du printemps, les trois avocat-es du collectif, se référant à la Déclaration universelle de 1789 ou à la Convention européenne pour la sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ont concentré leurs plaidoiries sur le respect de la liberté d'expression, la liberté de manifester étant l'un des fondements qui déterminent toutes les autres libertés fondamentales. Ces plaidoiries se sont également appuyées sur la décision du Conseil d'État du 13 juin 2020, motivée en particulier par les actions devant l'hôtel de police de Nancy, qui rendait illégale l'interdiction par le gouvernement des manifestations pendant l'état d'urgence sanitaire.

Mardi 7 septembre, le délibéré a eu lieu : à l'issue d'un jugement très argumenté, relaxe pour les vingt ! C'est une victoire dans la longue série des condamnations pour manifestation interdite sous des motifs divers (périmètre interdit, état d'urgence sanitaire...). D'autres personnes verbalisées à Nancy doivent passer devant le tribunal d'ici à fin novembre. Dans d'autres villes, des verbalisations similaires ont été adressées à des manifestant-es. Cette relaxe des vingt doit ouvrir, par la voie de la jurisprudence, à des relaxes pour toutes les personnes inquiétées.

Bertrand Berche, section SNESUP-FSU de l'université de Lorraine

Annulation d'une journée d'étude par la présidence

En cette fin septembre 2021, l'université de Rouen-Normandie s'est tristement retrouvée sous le feu des projecteurs après l'annulation brutale et unilatérale par la présidence d'une journée d'étude scientifique intitulée « Deux ans (d'enquêtes) après Lubrizol ».

Organisée par le réseau Jeunes Chercheurs travail et santé (GIS Gestes, MSH Paris Nord) avec le soutien financier de l'IRIHS, du laboratoire Dysolab et de l'UFR de SHS de l'université de Rouen, cette journée visait à rendre compte de recherches en sciences sociales menées depuis deux ans sur l'événement Lubrizol et ses conséquences. Conçue comme un espace d'échange entre étudiant-e-s, enseignant-es-chercheur-ses et citoyen-nes de la société civile, cette journée, ouverte au public sur inscription, prévoyait l'intervention de chercheur-ses issu-es de quatre universités ou instituts de recherche différents.

Alors qu'elle devait se tenir le lundi 27 septembre, les organisateurs ont appris avec stupeur, le vendredi précédent, la décision présidentielle d'annuler la journée, communiquée par un mail de la vice-présidente du CAC sans aucune explication.

Quelques éléments permettent d'éclairer cette décision, qui porte gravement atteinte aux libertés académiques : certain-es des intervenant-es de cette journée sont membres du projet COP-HERL (une vaste étude consacrée à l'incendie de Lubrizol qui mobilise 22 laboratoires de recherche, toutes disciplines confondues et qui est financée en partie par la Région et la Métropole Rouen-Normandie). Les membres de ce projet seraient liés par une convention qui les empêche de communiquer au grand public les résultats de leurs recherches avant de les avoir présentés à leurs financeurs. L'intérêt économique pourrait avoir conduit la présidence à interdire brutalement la tenue de cette journée, programmée de longue date, sans prendre en compte sa valeur scientifique.

Si l'enjeu économique est bien la cause de cette censure, d'importantes questions sont posées : concrètement, pourquoi ne pas simplement avoir demandé aux chercheur-ses du projet COP-HERL de se retirer, laissant la journée d'étude se dérouler sans elles et eux ? Est-ce à dire que l'objet d'étude Lubrizol serait la propriété du projet COP-HERL ? Plus généralement, à quelles conditions est-il encore possible de faire de la recherche publique en sciences sociales sur des sujets politiquement chauds ? La présidence doit rapidement apporter des éléments de réponse à ces questionnements ainsi que des garanties sur les conditions d'exercice de la recherche publique à l'université de Rouen-Normandie.

Marion Charpenel, section SNESUP-FSU SHS de l'université de Rouen



Une rentrée sous tension

Après des mois de cours en ligne sans véritable contact possible avec les étudiants, nous sommes heureux de pouvoir enfin les retrouver en présentiel, mais sans avoir les moyens financiers et humains d'assurer convenablement nos missions d'enseignement et de recherche.

La situation est particulièrement difficile pour les personnels précaires, qui voient leur contrat non renouvelé, parfois en l'apprenant en plein milieu de l'été, alors que les besoins sont criants et que les emplois du temps sont déjà faits pour la rentrée.

À l'IUT Grand-Ouest-Normandie, les étudiants n'ont pas eu cours de droit pendant un mois et ils ont dû faire une pétition pour demander le retour de la collègue contractuelle qui devait assurer les cours.

La multiplication des contractuels et des vacataires depuis la LRU pose de multiples problèmes. Alors qu'ils occupent une place indispensable dans le système avec la pénurie de recrutements de ces dernières années et les nombreux départs à la retraite non remplacés, ils ne parviennent pas à obtenir de CDI ou de titularisation.

Malgré le contexte de crise sanitaire, il n'y a pas eu de mise en place de capteurs de CO₂ dans les locaux alors que certaines salles ne peuvent pas être ventilées ou le sont très mal.

Dans ce contexte, les équipes sont fatiguées dès la rentrée en raison de la surcharge de travail liée au sous-encadrement. Malgré tous les efforts de l'équipe présidentielle en place, le budget alloué par le ministère reste notoirement insuffisant et il ne compense pas le GVT. L'université de Caen cherche des moyens complémentaires à travers les ressources propres mais cela demande un effort supplémentaire des équipes, qui sont déjà très sollicitées.

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



Une grande voix des droits et libertés s'est éteinte

Michel Tubiana nous a quitté-es le samedi 2 octobre. Militant engagé, il a toujours lutté pour les libertés, la justice et la dignité humaine.

Par **STÉPHANE TASSEL**, membre du bureau national

L'annonce de la mort de Michel Tubiana le samedi 2 octobre a été brutale, comme le vide laissé par la disparition d'un homme à l'engagement international sans concession pour les libertés, la justice et la dignité humaine. Nos pensées vont à sa famille, à ses enfants, à ses proches, à tous les militant-es et en particulier à ceux de la Ligue des droits de l'homme, avec lesquels il a partagé une vie de combats.

Avocat, militant engagé, il a été un des artisans indéfectibles de la paix et singulièrement au Pays basque. La lutte constante contre l'antisémitisme, la défense des droits des Palestiniens ou le rejet de la stigmatisation des musulmans sont autant de causes qu'il a embrassées. Sa capacité à prendre toute la mesure de leur complexité, l'intelligence de ses analyses, le refus de tous les amalgames définissent un homme hors norme. Ses nombreuses qualités irriguaient la

Ses nombreuses qualités irriguaient la vitalité et la générosité d'un engagement humaniste d'exception.

vitalité et la générosité d'un engagement humaniste d'exception.

Il y a encore quelques semaines, il alertait sans détour sur le tournant liberticide pris par nos gouvernants et marqué par l'adoption des lois « sécurité globale » et « confortant le respect des principes de la République ». Dans la période politique particulièrement confuse que nous abordons, ses alertes résonnent avec d'autant plus d'acuité.

La clairvoyance de ses réflexions nous manquera tant celles-ci nous enjoignaient à projeter en positif des revendications pour l'avenir tout en construisant les rapports de force permettant de rassembler largement au sein de la société (citoyens, tissu associatif, organisations syndicales...) pour gagner de nouveaux droits et de nouvelles libertés.

Pour toutes celles et tous ceux qui défendent les droits et libertés, la paix, une voix puissante franche et généreuse vient de s'éteindre mais son écho ne cessera de nous accompagner. ■

Renouer avec les mobilisations

23 septembre dans l'éducation, 1^{er} octobre pour les retraité-es, 5 octobre dans un cadre interprofessionnel : les mobilisations se succèdent, elles doivent impulser une dynamique du mouvement social.

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

Après deux années marquées par les confinements et les restrictions de libertés, le gouvernement a maintenu l'essentiel de ses réformes d'inspiration libérale (LPR, assurance-chômage, loi « séparatisme ») et s'il est contraint de temporiser dans le cas de la réforme des retraites, on mesure bien qu'il souhaite, dès que possible, remettre l'ouvrage sur le métier. Dans ce contexte et dans la perspective des échéances électorales du printemps 2022, il était indispensable de renouer avec les mobilisations, qu'elles soient sectorielles ou dans un cadre interprofessionnel. Si la grève du 23 septembre dans l'éducation n'a pas véritablement été à la hauteur des attentes et de ce qui serait nécessaire pour parvenir à imposer le plan d'urgence pour l'école revendiqué à juste raison, elle a néanmoins permis de renouer avec les actions et débats collectifs indispensables. Dans la continuité de la mobilisation des retraité-

L'essentiel pour l'exécutif est de s'afficher dans une posture politique volontariste, même si ce sont les plus fragiles qui en payent le prix.

tes du 1^{er} octobre, la grève interprofessionnelle du 5 octobre, pour les salaires, l'emploi et les conditions de travail et d'études, était un rendez-vous important, en particulier dans le contexte de la réforme de l'assurance-chômage que le gouvernement aura maintenue jusqu'au bout malgré l'opposition unanime de tous les syndicats et le sursis imposé par le Conseil d'État. Sur ce sujet comme sur d'autres, l'essentiel pour l'exécutif est de s'afficher dans une posture politique volontariste, même si ce sont les plus fragiles, en l'occurrence les précaires, qui en payent le prix.

EXPLOSION DE LA PRÉCARITÉ

Dans l'enseignement supérieur et la recherche aussi, les politiques d'austérité qui se poursuivent depuis plus de dix ans sont responsables de l'explosion de la précarité, de la dégradation des conditions de travail et d'études contre lesquelles l'intersyndicale de l'ESR a appelé à se mobiliser en rejoignant notamment la journée du 5 octobre dernier. ■

UFR Staps : Rennes 2 ouvre la voie d'une mobilisation nationale

En tension depuis quelques années, la filière Staps se retrouve en cette rentrée plus que jamais dans le « rouge ». Avec des taux d'encadrement très largement au-dessus de la moyenne nationale de 1 enseignant-e pour 18-20 étudiant-es, les composantes explosent*. Le sous-encadrement n'a fait que s'accroître jusqu'à rendre impossible la rentrée dans la plus grosse UFR de France, celle de Rennes 2.

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale du SNESUP-FSU, **PASCAL ANGER**, secrétaire national du SNEP-FSU, et **YOHANN RECH**, Staps Rennes 2, membre du bureau SNESUP de la section

Au printemps 2021, à la suite d'une alerte du service de médecine universitaire du travail sur l'état de santé préoccupant d'une partie du personnel de l'UFR Staps de Rennes 2, la plupart des responsables pédagogiques des formations ont suspendu leurs fonctions et décidé de ne pas anticiper la préparation de la rentrée si des moyens n'étaient pas rapidement débloqués pour rattraper le taux d'encadrement habituel en Staps, déjà particulièrement élevé. Ministère et rectorat ont répondu avec le même mépris à la situation, c'est-à-dire par le silence. Début septembre, le ministère a daigné envoyer un courrier renvoyant la responsabilité à l'université alors que celle-ci, déjà en difficulté, n'a touché qu'une enveloppe de rattrapage de 350 000 euros durant l'été, soit quatre à cinq postes à partager pour toute l'université !

PAS DE RENTRÉE À RENNES 2

La rentrée, qui devait avoir lieu le 13 septembre, n'a pas été organisée. À l'appel du collectif enseignants, des associations, Roazhon Staps (Rennes) et Armor Staps (Saint-Brieuc), avec le soutien du syndicat étudiant Union Pirate et celui de toute l'intersyndicale de Rennes 2 (SNESUP-FSU, SNEP-FSU, CGT, SGEN-CFDT, SNPTEs, SUD-Éducation), une manifestation a rassemblé 500 personnes vêtues de noir pour dénoncer l'abandon de la filière Staps. Quatorze chaises vides, représentant les 14 postes manquants pour un fonctionnement normal, ont été déposées symboliquement devant l'université puis le rectorat pour en demander le déploiement urgent.

Face à la pression médiatique locale et nationale, le recteur s'est déplacé à l'UFR Staps sans apporter de réponse concrète à la crise, si ce n'est la mise en place d'un comité Théodule qui rendra son analyse dans plusieurs mois... Le même jour (23 septembre), la Conférence des directeurs et doyens en Staps (C3D), l'Anestaps, le SNESUP-FSU, le SNEP-FSU et le collectif d'enseignants appelaient à une mobilisation nationale, sous diverses formes. Tous les Staps de France se sont ainsi arrêtés simultanément de fonctionner pour une minute de silence. L'affichage d'une solidarité avec le Staps de Rennes et le partage



© Snesup

de vidéos et de photos sur les réseaux se poursuivent. Collègues enseignant-es-chercheur-ses, professeur-es d'EPS, élu-es, dirigeant-es sportif-ves, étudiant-es, entraîneur-ses de haut-niveau ont également multiplié les témoignages de soutien au mouvement. Le MESRI n'a pourtant toujours pas bougé, se contentant d'annoncer une attention particulière lors des dialogues stratégiques de gestion avec les établissements... déjà en asphyxie budgétaire.

ACTIONS LOCALES ET NATIONALES

Le 4 octobre, les cours reprendront progressivement à Rennes, mais la mobilisation se poursuit par des actions hebdomadaires locales et nationales. Déjà, d'autres Staps emboîtent le pas pour dénoncer les conditions d'études et le manque d'enseignants : le 29 septembre, les étudiant-es et collègues du Staps de Bobigny ont défilé dans la rue ; le 6 octobre, à Chambéry, une manifestation est prévue. D'autres mobilisations s'organisent également au Mans et à Orléans et nombre de Staps (Valenciennes, Toulouse, la Guadeloupe, Évry, etc.) nous ont fait remonter leurs difficultés. L'idée d'une manifestation nationale en novembre à Paris fait maintenant son chemin.

Le projet de loi de finances tel qu'il se présente révèle une nouvelle fois l'absence de projet politique pour la jeunesse. En l'état actuel, il ne résoudra rien. La mobilisation doit maintenant prendre une autre forme pour maintenir la pression sur les décideurs politiques. Les Staps ouvrent la voie. Le sens aigu du service public, l'attachement viscéral des collègues à leurs missions d'enseignement et le profond respect pour leurs étudiants ne peuvent suffire pour faire vivre l'université. ■

Mobilisation de la filière Staps de Bobigny.

Le projet de loi de finances tel qu'il se présente révèle une nouvelle fois l'absence de projet politique pour la jeunesse.

* 1 pour 44 à Rennes 2, 1 pour 52 à Bobigny, 1 pour 60 à Valenciennes, 1 pour 100 à Amiens, plus de 20 UFR à 1 pour 40 et un ventre mou entre 1 pour 30 et 1 pour 38.

Menaces sur l'indépendance de la recherche

L'extrême droite continue d'attiser la haine et la violence avec une nouvelle liste de noms parue cet été. Une énième attaque visant des recherches portant sur la race, le post-colonialisme, les mouvements antiracistes ou l'intersectionnalité.

Par **STÉPHANE TASSEL**, trésorier national,
et **FANNY GALLOT**, membre du bureau national

Près de six mois après la publication sur un blog proche de l'extrême droite des noms des signataires de la tribune demandant la démission de Frédérique Vidal, pointé-es comme des « *gauchistes complices de l'islam radical* », avec divulgation d'informations professionnelles les concernant, c'est maintenant Fdesouche (site tenu par un ancien membre de Génération identitaire) qui a mis en ligne un tableau Excel de plusieurs centaines de noms. Ce fichier, au-delà des noms collectés, mentionne leur prise de position contre le racisme, leur supposé « *islamo-gauchisme* » – un concept n'ayant aucune validité scientifique et dont personne ne se réclame –, et organise de fait un fichage par catégorie – « *politique* », « *islam* », « *journalisme* », « *militantisme* », « *spectacle* », « *universitaire* », « *syndicalisme* », etc. –, attisant la haine et la violence en livrant les un-es et les autres à la vindicte et les mettant en danger.

L'« *islamo-gauchisme* », un concept n'ayant aucune validité scientifique et dont personne ne se réclame.

PLAINTÉ COLLECTIVE

Immédiatement, une plainte collective a été déposée. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) s'est autosaisie et a ouvert une enquête. Un communiqué intersyndical a été publié pour « *condamner ces pratiques de la nébuleuse d'extrême droite, qui nous rappellent des méthodes utilisées aux heures les plus sombres de notre histoire* ». La FSU a mandaté ses avocats pour assurer la défense des camarades concerné-es.

Des collègues sont nommément cité-es pour leur travail – « *universitaires* ». Outre la solidarité avec chacun-e d'entre elles et eux et le suivi des effets délétères que cela peut produire, cette énième attaque visant des recherches portant sur la race, le post-colonialisme, les mouvements antiracistes ou l'intersectionnalité doit être condamnée. Les menaces pesant sur l'indépendance de la recherche, renforcées par les propos de Frédérique Vidal en février dernier, ne peuvent plus durer. ■

Nous ne vivons pas dans la même université

Le premier Cneser de l'année a reçu la visite de Frédérique Vidal, venue dresser le bilan de la politique gouvernementale qu'elle a mise en œuvre.

Par **PIERRE CHANTELOT**,
élu au Cneser

Le premier Cneser de l'année universitaire est traditionnellement ouvert par le ou la ministre de l'ESRI : c'est le lieu et le moment opportun, devant les représentant-es de la communauté de l'ESR, pour lancer l'année. Bien trop souvent négligé par M^{me} Vidal, cet instant est pourtant crucial pour faire le point sur les conditions de la rentrée et le bilan de l'année écoulée. Quelle ne fut donc pas la surprise du Cneser de voir arriver la ministre accompagnée d'un photographe ce mardi matin 14 septembre !

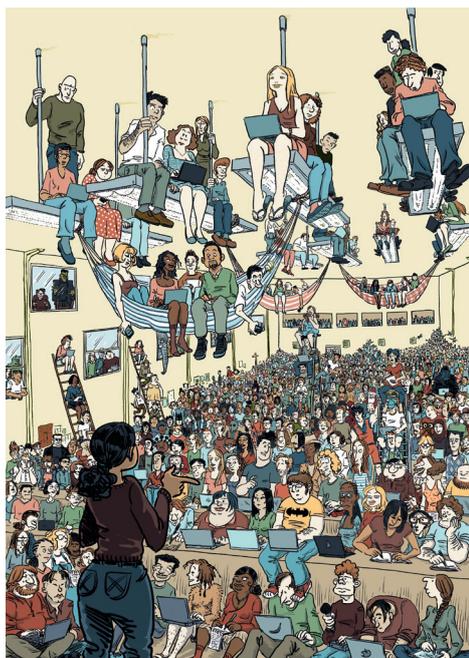
Pour le dernier Cneser de ce quinquennat, M^{me} Vidal a tenu à dresser le bilan de la politique gouvernementale qu'elle a mise en œuvre. Elle a fait feu de tout bois, de la loi ORE à la LPR, pour tenter de démontrer en quoi sa politique a amélioré les conditions de travail des collègues, la réussite des étudiant-es et le budget de l'ESR. Clairement, M^{me} la ministre ne fréquente pas les mêmes établissements que nous.

Prétendant débloquer des moyens pour l'université, elle annonce avoir attribué des subven-

tions pour charge de mission de service public. Elle annonce ainsi la création de sept postes à l'université de Rennes à destination de la filière Staps, fortement en tension, et renvoie à la responsabilité de l'université pour mettre en œuvre ces affectations. Elle fait fi du résultat qui conduit les conseils centraux à décider de ne pas dégeler les postes nécessaires et suffisants pour faire face à la hausse démographique étudiante et souvent au glissement vieillesse technicité (GVT) ! Sur le terrain, les collègues de Rennes attestent bien que 350 000 euros (soit 50 000 euros/EC) sont « *arrivés* », mais pour tout Rennes 2 ! Les conseils centraux vont donc devoir « *choisir* » entre composantes pour saupoudrer ces moyens par trop insuffisants. Si les attributions du ministère n'arrivent pas à destination, c'est bien la loi de responsabilités des universités qui est en cause, ce que la ministre a refusé d'entendre.

Hausse du nombre d'étudiant-es, hausse du nombre de contractuel-les sous-payé-es, hausse du nombre d'appels à projets, baisse du pourcentage de la recherche dans le PIB, baisse du nombre de doctorant-es, baisse des autorisations de concours d'EC... la rentrée que les collègues vivent n'est clairement pas celle de la ministre. ■

Si les attributions du ministère n'arrivent pas à destination, c'est bien la loi de responsabilités des universités qui est en cause.



Conditions de travail

Une inquiétante dégradation

Depuis la LRU, notre champ professionnel, nos activités et nos manières de travailler se sont trouvés complètement bouleversés par plus d'une décennie d'austérité budgétaire, de transformations législatives et structurelles. Cette évolution interroge forcément sur l'état des conditions de travail dans les établissements d'enseignement supérieur. Le temps manque cruellement aux enseignant-es-chercheur-ses et aux enseignant-es, de plus en plus débordé-es par la multiplication de leurs missions, le glissement de tâches, les procédures changeantes. Pourtant, elles et ils en trouvent encore pour arriver à faire fonctionner le service public malgré la pénurie d'emplois. La politique de recours aux vacataires et aux CDD jetables expose ce personnel à la précarité en même temps qu'elle impose aux permanents un surcroît de travail pour gérer les conséquences de la rotation dans les équipes, notamment pédagogiques mais également en recherche. Les chefs d'établissement ont vu leur pouvoir renforcé, ce qui s'est accompagné d'attaques contre les libertés académiques. La recherche de financement à tous les niveaux, les restructurations, la création de hiérarchies intermédiaires de plus en plus marquées au sein d'établissements mastodontes favorisent les injonctions et exacerbent les tensions. Dans ce contexte de financement tendu de l'ESR et d'évolution des pratiques, nous n'avons plus pour certains les conditions matérielles minimales afin d'exercer notre travail. La détérioration des conditions d'exercice de notre métier est réelle, ce qui a des conséquences néfastes sur l'état de santé de nos collègues alors même que l'employeur a légalement l'obligation de préserver la santé du personnel. Les risques psychosociaux sont de plus en plus prégnants et certains collègues subissent une violence inouïe de la part de l'institution.

On trouvera dans ce dossier la question de la possibilité de la construction de la santé au travail dans notre secteur en examinant ses spécificités et ses transformations ; les interrogations soulevées par la transition numérique dans les universités ; la question de savoir où et comment on parle des conditions de travail ; un éclairage sur les conditions d'exercice de responsabilités et de tâches d'intérêt collectif à travers deux témoignages ; la nécessité de disposer de conditions matérielles minimales pour assurer nos missions ; l'intérêt des expertises agréées et le devenir de leurs rapports. ■

Dossier coordonné par **PHILIPPE AUBRY** et **RAYMOND GRUBER**

Le travail, son organisation et ses conditions : des questions pour l'ESR

Les multiples réformes qui ont contribué à modifier l'enseignement supérieur et la recherche, entraînant la précarisation des métiers, l'intensification de la concurrence ou encore la marchandisation de la science, ont constitué un contexte de transformation de l'organisation du travail dans lequel la difficulté des salariés peut prendre des formes aiguës.

Par **MARC GUYON**, chercheur associé au Conservatoire national des arts et métiers (CRTD) et enseignant à l'École de psychologues praticiens

Notre conception moderne du travail diffère de celle des sociétés pré-économiques – le travail n'est pas une catégorie réelle de l'économie tribale –, des sociétés de l'Antiquité gréco-romaine – la dépendance à autrui et la pénibilité y étaient incompatibles avec la citoyenneté –, et des sociétés occidentales du Moyen Âge – où l'enrichissement individuel et collectif était frappé d'opprobre. Aujourd'hui, nous faisons le lien entre notre activité, les richesses qu'elle contribue à produire, les bénéfices que nous en retirons mais également les expériences qui nous construisent : le travail est à la fois le moyen de transformer le monde et de produire notre propre existence. La définition du travail et de ses déterminations est au cœur de celle des richesses et de la mesure de ce qui est compté *vs* ce qui ne l'est pas. Elle indique clairement ce à quoi nous accordons de la valeur. Ainsi pour le mouvement fémi-

Le travail est à la fois le moyen de transformer le monde et de produire notre propre existence.

niste, les activités de la vie quotidienne sont des activités de travail et le travail de reproduction est un travail dont l'invisibilisation explique l'arrondissement des femmes et la position subalterne qu'elles occupent. Plus récemment, la relation avec notre subjectivité et notre santé n'est plus contestée et la formalisation des facteurs de risques psychosociaux (RPS) traduit les enjeux psychiques et sociaux du travail.

DÉTERMINATIONS COMPLEXES

Les recherches sur la santé au travail ont d'abord considéré les caractéristiques individuelles puis les incidences psychopathologiques des conditions de travail. Ensuite la pathologie a été articulée à une histoire singulière et au franchissement d'un seuil de désadaptation aux normes de travail. Si ces approches échouèrent à établir pour la santé psychologique des maladies professionnelles, elles ont montré l'ambiguïté des questions de santé au travail. Pour aller plus loin dans la compréhension de la santé au travail, il fallait revenir sur une hypothèse implicite qui éludait l'importance de la vie humaine subjective et ses médiations entre la santé et la situation de travail. Qui n'est pas rentré chez soi « rempli » de préoccupations du travail pour faire l'expérience de l'apaisement d'avoir « trouvé » la solution au petit matin ? Le lien avec la subjectivité apparaît dans la relation qui s'inscrit dans le corps entre une situation de travail vécue et une pathologie qui se déclenche. Ainsi il n'est pas aisé de séparer les causes endogènes de la pathologie des causes exogènes. Nous pouvons néanmoins avancer que la causalité des troubles est rarement univoque et linéaire mais découle de déterminations complexes. De plus, si le sujet n'est pas soluble dans les conditions de son milieu de travail, la pathologie face à l'intensification des conditions de travail signe souvent la défaillance des médiations collectives. Enfin, comme il n'existe pas de frontière fixe entre l'état de normalité et l'état de maladie, la maladie se profile avec la réduction des marges



© Pixabay

d'intervention et de régulation dès lors que le sujet voit ses possibilités d'action sur lui-même et sur son milieu diminuer.

TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

La problématique des conditions de travail et de l'organisation du travail dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche rencontre l'actualité des multiples réformes qui ont contribué à le modifier à partir du cadre réglementaire politique et administratif, du cadre institutionnel des universités et établissements de recherche, des nouveaux dispositifs d'évaluation et de financement. Pour prendre un peu de profondeur historique, les transformations du système d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être discutées en introduisant d'autres descriptions : massification du système, précarisation subjective et objective des acteurs, paupérisation des professionnels et dépréciation du métier, internationalisation et intensification de la concurrence, marchandisation de la science. Tout cela participe à la constitution d'un contexte de transformation de l'organisation du travail dans lequel la difficulté des salariés peut prendre des formes aiguës. En effet, ces transformations ont un impact sur les conditions matérielles d'exercice de la recherche, et les modifications de l'organisation du travail qui s'ensuivent ont des incidences sur les règles de métier et sur les pratiques.

À cela ajoutons que le manque de reconnaissance associé à la dégradation des conditions d'exercice du métier peut se doubler du constat de la dégradation des revenus et de la perte de reconnaissance symbolique que ressent une partie de la profession. Tout comme le recrutement de plus en plus tardif tend à faire baisser la rémunération car les grilles n'ont pas été pensées pour tenir compte de la précarisation des parcours qui éloigne dans le temps le recrutement dans une position stabilisée. Les professionnels restent alors piégés dans une grille qui plafonne financièrement d'autant plus qu'une reconstitution de carrière sous-estime les expériences professionnelles préalables.

IMPORTANCE DES ESPACES DE DISCUSSION

Dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, la production passe par la capacité de pouvoir mener à bien des recherches originales alors que les conditions matérielles et organisationnelles peuvent être défavorables... Cela conduit parfois à mener une activité de recherche en parallèle de ses activités de recherche officielles. Au niveau des laboratoires, c'est le même type de techniques qui permet de développer un axe de recherche à l'ombre de recherches établies et de préparer ainsi l'avenir en s'essayant sur des voies apparemment



© Pixabay

non explorées. Cela rappelle l'importance des espaces de discussion – comme peuvent l'être des petits séminaires de recherche fermés – dans les milieux de travail, y compris ceux du secteur de la recherche avec ses enjeux d'efficacité d'un côté, mais aussi de formation et de santé au travail de l'autre. Une des modalités importantes de la santé au travail est la pensée qui se différencie clairement de l'intelligence. Le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche a besoin de l'intelligence de ceux qui y travaillent, mais l'intelligence n'est qu'adaptation et assimilation. La pensée est bien plus que cela : la pensée est une activité. Penser prend du temps et présente un coût psychique de telle sorte qu'il peut être rationnel de ne plus penser. La pensée n'est pas qu'un processus, la pensée est une expérience, un travail, qui nécessitent d'être protégés par des conditions organisationnelles et sociales.

Dans les institutions d'enseignement et de recherche, l'organisation du travail est censée permettre la production de connaissances nouvelles, mais aussi la transmission des connaissances scientifiques et leur conservation. Pour cela, les professionnels doivent apprendre à supporter de fortes tensions. Enfin, les transformations sociales et leurs incidences potentiellement négatives sur la reconnaissance associée au statut de la recherche en France sapent une des ressources des professionnels pour se défendre des effets des tensions liées à leur travail et à leurs organisations de travail. Cela interroge sur la capacité des institutions d'enseignement et de recherche actuelles de maintenir des espaces pour un certain type de recherche moins prescrite. C'est plus généralement la possibilité de la construction de la santé au travail dans ces institutions, en dépit des attentes de performance et d'efficacité auxquelles elles répondent, qui est questionnée. ■

Les conditions matérielles et organisationnelles peuvent parfois être défavorables pour mener à bien des recherches originales.

La maladie se profile dès lors que le sujet voit ses possibilités d'action sur lui-même et sur son milieu diminuer.

Transition numérique et conditions de travail dans l'ESR

Alors que la révolution numérique pourrait conduire à une réduction du temps de travail, une augmentation des salaires, à la création d'emplois, ses effets en sont l'exact inverse, avec un contrôle accru des pratiques professionnelles, une remise en cause des libertés pédagogiques, ou encore une diminution du taux d'encadrement par des personnels permanents.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**,
corresponsable du secteur Communication

Comme lors des révolutions industrielles précédentes, la transition numérique ne profitera aux personnels que s'ils sont partie prenante dans le partage des gains de productivité pour obtenir de meilleures conditions de travail et de salaires. Certes, l'avènement du numérique a permis de standardiser et faciliter l'échange et le traitement des informations, et de décharger les êtres humains de certaines activités fastidieuses et répétitives. Mais comme le rappelle Alain Obadia*, le numérique « peut aussi être le vecteur de suppressions massives d'emploi, de parcellisation renouvelée des tâches, d'appauvrissement du contenu du travail ou encore de précarisation et d'ubérisation ». Selon lui, « les travailleurs concernés, les syndicats et les élus du personnel doivent pouvoir se saisir effectivement de ces problèmes [...] Maîtriser collectivement la transformation numérique des processus de travail est une priorité absolue qui nécessite des droits nouveaux pour les salariés ». Il est donc de notre responsabilité d'évaluer, d'une part, les évolutions des usages du numérique sur nos métiers et qualifications, et d'autre part, de mesurer leurs impacts sociaux, économiques, environnementaux, démocratiques comme sur la qualité du service rendu.

INJONCTIONS PERMANENTES

Dans les universités, l'usage des outils numériques n'est pas nouveau et peut faciliter le tra-

La transition numérique n'est pas la solution miracle pour offrir aux jeunes des conditions d'études satisfaisantes.

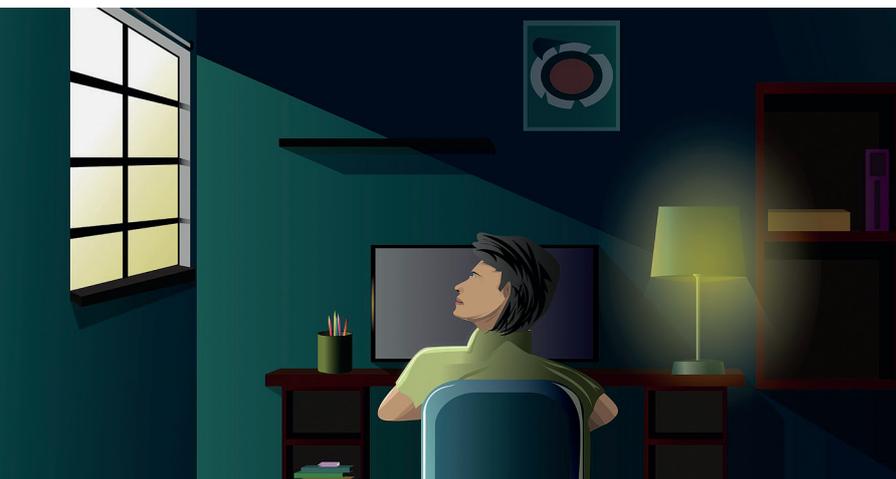
vail des chercheur·ses, des enseignant·es ou des gestionnaires. Cependant, l'application de la loi « Pour une République numérique » de 2016 conduit à des injonctions permanentes sur les pratiques professionnelles et à un rythme de travail accru dans un contexte de compétitivité et de classement des établissements comme des individus (méthodes de production et de diffusion des savoirs, etc.). Dans les missions de formation, les appels à projets et les prescriptions de certaines équipes de direction, comme l'usage obligatoire de plates-formes pédagogiques, de ressources prêtes à l'emploi ou d'outils conçus par des entreprises privées, pèsent sur la manière d'enseigner et les libertés académiques. Il est nécessaire de mener des recherches indépendantes sur la valeur ajoutée du numérique dans les apprentissages en tenant compte des profils socio-économiques des étudiant·es. Il nous faut aussi faire respecter les droits d'auteur et à l'image, qui se trouvent malmenés. Sur un autre plan, le retour à des réunions physiques pour les instances décisionnaires s'impose. Si le télétravail et le travail à distance ont une pertinence, ils ont montré leurs limites. Les contacts directs sont à privilégier au maximum dans nos activités universitaires avec le souci de préserver les collectifs de travail.

INFLATION DES HEURES D'ENSEIGNEMENT

La transition numérique n'est pas la solution miracle pour permettre aux jeunes d'accéder à l'enseignement supérieur. Elle ne doit pas conduire à un contrôle des pratiques professionnelles et à une remise en cause des libertés pédagogiques, à une inflation des heures d'enseignement, à une diminution du taux d'encadrement par des personnels permanents et au recours à la précarité. Au contraire, elle doit conduire à une réduction du temps de travail, une augmentation des salaires, la création d'emplois de fonctionnaire et la préservation d'un apprentissage de qualité, en continuant à assurer toutes les heures d'enseignement sur site devant les étudiant·es. De plus, il est temps de reconnaître l'accroissement de la productivité des universitaires au cours de ces dernières décennies en construisant un rapport de force pour que le gouvernement reconnaisse à sa juste valeur nos activités et questionne le recours aux outils numériques pour permettre aux agent·es et aux usager·ères d'accéder à de nouveaux droits. ■

Si le télétravail et le travail à distance ont une pertinence, ils ont montré leurs limites.

* Obadia A., « Le travail au cœur des mutations de la société », *Travailler au futur (TaF)*, n° 1, janvier 2020, p. 15.



© Pixabay

Conditions de travail : où en parler ?

Petit exemple de discussion autour d'une question initiale au sein du groupe du SNCS-FSU qui s'intéresse au travail et aux conditions dans lesquelles les chercheurs l'exercent.

Par le GROUPE « TEMPS DU TRAVAIL »
DU SNCS-FSU

CONTEXTE

Le texte « Travail dans la recherche » issu du congrès 2017 du SNCS-FSU¹ avait été coécrit en partant de situations de travail. Pour le congrès 2020, la réflexion est partie de la question du temps du travail, l'urgence généralisée, le sentiment de ne jamais avoir le temps, d'être sous pression permanente, avec ses effets sur la santé des agent-es et sur la qualité du travail. En croisant avec l'amendement de 2017 qui demandait de « trouver de nouveaux critères qui prennent en compte le travail invisible », l'idée a émergé de constituer un groupe pérenne qui parte de récits de journées de travail et de témoignages, les mette en discussion, tire le fil, construise des revendications et des moyens d'action, notamment avec l'aide des chercheurs et chercheuses du domaine des sciences du travail membres du SNCS-FSU².

FINALEMENT, OÙ PARLE-T-ON DES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Confrontées à des problèmes, qu'ils soient micro (bugs de plate-forme logicielle, comment faire une mission, une carte de cantine) ou bien plus graves (conflit ouvert entre personnes, désorganisation à la suite d'une fusion de laboratoires), les personnes, notamment les nouvellement recrutées, ne savent pas toujours à qui s'adresser, avec le changement incessant des interlocuteur-rices dans les services et des procédures. La peur de se mettre en avant ou de se faire mal voir incite à la prudence et réserve la confiance au service de médecine du travail tenu par le secret médical. Or « le quotidien, faut qu'ça parle » ! Si des précautions ne sont pas prises, si le temps pour expliquer n'est pas suffisant, les malentendus et quiproquos surgissent et vont éclater en conflits. Par exemple, qui signe un article ? « *Moi j'ai tout gratté, et j'ai vu des carrières plus fulgurantes que la mienne, ça pose question ?* » De nombreux non-dits derrière la signature des articles sont sources de conflits rentrés qui mettent à mal la santé.

Les conseils de labos ont du mal à fonctionner – « *je ne sais plus à quoi ils servent* » –, on ne connaît pas forcément les élu-es, on ne sait pas trop ce qui s'y dit. Les réunions de chefs d'équipe parlent d'administration, d'appels à



© Pixabay

projets et de stratégie pour y répondre ; les discussions ne portent pas sur ce qui fait le « sens » du travail. Les assemblées générales n'incitent pas toujours à la prise de parole, avec les présentations par diaporama « top down » sans temps pour le débat.

QUI, AU FINAL, EST RESPONSABLE ?

Lors du congrès de décembre 2020, les discussions ont permis de mettre au jour un problème inattendu : qui prend les décisions de fusions de laboratoires ? Les fusions se font parfois contre l'avis du personnel, exprimé en assemblée générale, par motion ou par vote. Au final, qui sont ces « tutelles » qui décident ? Au nom de quoi décident-elles ? Pour un gros laboratoire de biologie issu d'une fusion et confronté à de nombreux problèmes d'organisation, de souffrance au travail et d'évaluation par le HCERES (qui ne se déplace plus sur site), aucun conseil d'ordre scientifique n'a eu à s'exprimer en amont sur la situation. Où donc cela a-t-il été discuté ? Qui, au final, est responsable ?

Rien ne devrait pouvoir se décider sans la parole des personnes concernées³. Si nos établissements ne le permettent pas, le syndicat peut être une alternative, mais il faut s'en donner la temporalité, les moyens et la liberté de parole, c'est un des buts du groupe « Temps du travail » du SNCS-FSU. ■

Il est nécessaire de se donner les moyens et la liberté de parole, le syndicat peut être une alternative.

Rien ne devrait pouvoir se décider sans la parole des personnes concernées.

1. sncs.fr/2017/10/27/theme-1-travail-dans-la-recherche.

2. sncs.fr/2020/12/18/theme-1-conditions-de-travail-texte-approuve.

3. Christine Castejon, « La théorie du langage aussi est un impensé qui mine la démocratie », *Regards croisés*, n° 39, dossier « Travail et démocratie », septembre 2021.

Les difficiles conditions d'exercice des collègues en responsabilité

Dans un monde universitaire en constant mouvement, les enseignants-chercheurs doivent faire face à une multiplication des tâches en responsabilité. Nous avons recueilli deux témoignages de collègues en responsabilité : **Florence Cabaret**, codirectrice du département d'études anglophones à l'université de Rouen, et **Stéphanie Rossano**, directrice du laboratoire Géomatériaux et environnement à l'université Gustave-Eiffel.

FLORENCE CABARET

De la difficulté des responsabilités et tâches collectives en environnement incessamment « réformé »

Maîtresse de conférences au département d'études anglophones de l'université de Rouen depuis 1996, mon premier engagement de représentante syndicale s'est concrétisé au début des années 2000 par deux mandats de CNU. J'y découvris qu'au-delà des examens de dossiers pour la qualification des docteurs, les demandes de promotion et de congés sabbatiques étaient déjà distribuées au compte-gouttes et pesaient fortement sur les arbitrages. Je me suis ensuite engagée à l'échelle de mon UFR : élue au conseil de gestion, et parallèlement responsable de la formation du Capes d'anglais, qui allait être bouleversée par la maitrise de ce concours en 2009. Cette même année, la lutte contre la mise en place de la LRU et la marche forcée vers les « maquettes » de masters enseignement rapprocha des collègues des diverses disciplines de notre université, ce qui permit ensuite à beaucoup de s'investir dans les conseils centraux. C'est ainsi que j'entrepris un premier mandat au CA, à une période où la présence des membres extérieurs devenait prépondérante dans la constitution d'une majorité au moment des votes.

Les réunions syndicales prirent un autre sens, me donnant à mieux comprendre le fonctionnement général de l'université, quand il fallait y rendre compte de participations à la commission disciplinaire, mais surtout à la commission d'optimisation qui présentait les campagnes d'emplois. Le désinvestissement de l'État dans le budget des universités se manifestait particulièrement lors de ces réunions préparatoires où la politique de réduction des postes venait croiser la mise en valeur de laboratoires qui apportaient des ressources financières à l'établissement, tandis que les UFR qui accueillaient des étudiants en nombre croissant avaient du mal à maintenir un taux d'encadrement décent. Les marges de manœuvre des élus étaient minces mais ne manquaient jamais d'attirer l'attention de la direction et de permettre des négociations. Une corespon-

sabilité de la mention des MEEF second degré me remit aux prises avec la dernière version de la réforme de la formation des enseignants. En cette rentrée, je l'ai abandonnée pour prendre la codirection de mon département, et je m'interroge sur ma capacité à assumer mon troisième mandat au CA au vu de la mise en place de la réforme des licences l'an prochain, des projets ARE dont les étudiants qui ont subi le « distanciel » depuis un an et demi ont bien besoin, de la tenue de réunions de directeurs, de CS d'UFR et de CG, en sus de mes cours et de mon travail en recherche. Si un investissement diversifié permet de mieux maîtriser le fonctionnement de l'institution où l'on travaille, d'y intervenir en connaissance de cause, d'être connue des collègues qui pourraient faire appel à vous, l'inflation des tâches administratives demandées aux enseignants-chercheurs dans un contexte de réduction des postes pose malgré tout la question de l'implication dans des responsabilités collectives. ■

STÉPHANIE ROSSANO

Être directrice d'un laboratoire de sciences expérimentales en 2021 dans un établissement public expérimental (EPE)

L'université de Marne-la-Vallée, créée dans les années 1990 et structurellement sous-dotée, est un lieu de mise en œuvre zélée des réformes ministérielles sous prétexte qu'il faut « changer ou disparaître ». Subir ce mantra est anxiogène, y résister est extrêmement difficile, y succomber, la porte ouverte à une course en avant permanente.

Pendant mes six ans de mandat de directrice d'unité de recherche (DU), l'université a été engagée dans une fusion avec l'université Paris-XII (abandonnée en mars 2016), puis reengagée dans un établissement expérimental avec l'Ifsttar, institut de recherche, et l'ESIEE, école consulaire, depuis le 1^{er} janvier 2021 (université Gustave-Eiffel).

Dans ce contexte de changement structurel lourd, les conditions de travail se dégradent de façon continue du fait de la pression croissante due à la fusion mais aussi à l'augmentation des missions proportionnellement au nombre de VP nommés (18 VP et 10 VP adjoint-es – parmi lesquels seuls huit sont enseignant-es ou ensei-

« L'inflation des tâches administratives dans un contexte de réduction des postes pose la question de l'implication dans des responsabilités collectives. »

gnant-es chercheur-ses – pour une université de 13 000 étudiants), à la mise en place de groupes de travail toujours plus nombreux pour tester de nouveaux logiciels ou de nouvelles procédures et à la surenchère d'appels à projets internes toujours plus contraignants et dont l'objectif premier n'est pas scientifique.

Pour compenser cette surcharge de travail purement bureaucratique, la seule solution proposée a été d'augmenter les décharges liées aux fonctions de DU (pour ce qui me concerne 20 heures en 2015 ; 80 heures en 2021). Si ces décharges sont absolument nécessaires, elles enferment insidieusement dans la bureaucratie, ne libèrent pas de temps d'animation scientifique et éloignent un peu plus les DU du métier d'enseignant-e-chercheur-se et des collègues qu'ils sont censés représenter. Petit à petit, le rôle d'une directrice de laboratoire se transforme –

à l'instar de ce qui s'est passé à l'hôpital –, l'objectif visé étant probablement son remplacement par un administratif gestionnaire nommé.

Face au rouleau compresseur qui est en route, la seule façon de tenir – à la fois en tant que directrice d'un laboratoire de sciences expérimentales et enseignante-chercheuse – et de préserver le métier d'enseignant-e-chercheur-se et sa capacité à produire de la connaissance scientifique réside dans le collectif. Il ne faut pas craindre de ralentir la machine pour retrouver le temps d'échanger et de débattre avec les collègues, de faire vivre la collégialité universitaire, de prendre de la hauteur par rapport au court-termisme. Il faut avoir pour objectifs le bien-être des personnels, la défense de nos missions de formation et d'accompagnement des doctorants, la cohérence des sujets de recherche, l'humain. ■

« Face au rouleau compresseur qui est en route, la seule façon de tenir réside dans le collectif. »

L'équipement informatique : un indispensable pour les missions d'enseignement du supérieur

Alors que le numérique prend de plus en plus de place, les enseignants et enseignants-chercheurs se trouvent confrontés à un manque criant de matériel informatique dans les établissements.

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

Depuis plusieurs années, le numérique prend de plus en plus de place au sein de la fonction publique, et le métier d'enseignant-chercheur et d'enseignant du supérieur ne fait pas exception. Alors que nos missions demandent de plus en plus d'utiliser des outils en ligne, et qu'un équipement informatique apparaît plus que nécessaire afin de préparer nos cours et pour enseigner, les établissements ne fournissent pas de manière automatique à toutes et à tous le nécessaire (ordinateur, connexion Internet, matériel d'impression, logiciels spécifiques...). Nombre d'entre nous sommes obligés d'utiliser notre propre équipement, acquis sur nos fonds personnels. Dans certains cas, les composantes d'enseignement et de recherche se renvoient mutuellement la balle, ce qui oblige certains collègues à acheter leurs propres équipements afin de diffuser leurs diaporamas durant leurs cours.

Ce type de situation n'a fait que se multiplier avec les confinements que nous avons vécus. Le SNESUP-FSU a déjà alerté le ministère sur ces dysfonctionnements car aucun agent ne devrait être obligé de mettre la main à la poche pour accomplir sa mission de service public. Contrairement aux réponses faites par le ministère, il ne s'agit pas de dysfonctionnements isolés qu'un traitement au cas par cas pourrait résoudre. Nous demandons

de manière forte l'inscription de l'obligation pour les établissements de fournir à tous les personnels, titulaires et non titulaires, l'équipement informatique nécessaire afin de mener à bien leur travail.

De plus, la reprise des enseignements en présentiel a mis en exergue les problèmes de manque de locaux ou de leur vétusté, empêchant d'accueillir décemment l'ensemble des personnels sans qu'ils soient dérangés, ou qu'ils ne dérangent eux-mêmes les autres collègues. Tous les personnels devraient avoir accès à des locaux correctement équipés (prise Ethernet, bureau séparé, équipement informatique, matériel d'impression) afin d'accomplir sereinement leurs missions, qui comprennent la préparation des cours et l'activité de recherche. ■

Il faut inscrire l'obligation pour les établissements de fournir à tous les personnels l'équipement nécessaire à leur travail.



© Phobay

Expertise agréée : rendre visibles les effets des réorganisations

En cas de projet important modifiant les conditions de travail, il est possible de recourir à une expertise agréée qui porte sur l'organisation/désorganisation, les collectifs de travail, la charge, les outils, le temps de travail, etc., et analyse le travail réel et notamment le vécu des agents dans l'exécution de leurs tâches.

Par **CATHERINE DAL BALCON**
et **CHRISTINE EISENBEIS**,
membres FSU de plusieurs CHSCT

Pourquoi recourir à une « expertise agréée » ? Quel rapport avec les conditions de travail ?

Spontanément, une « expertise » évoque le recours à des cabinets de consultants, pour audit, coaching, accompagnement ou conseils d'organisation dont nos directions ne sont pas avares. Ces cabinets produisent des questionnaires, des PowerPoint avec force organigrammes, mots attendus et déjà entendus (réorganisation, mutualisation, rationalisation, efficacité, agilité, voire bien-être ou QVT). Or, ces mêmes directions sont très réticentes à accepter le recours à une expertise agréée lorsqu'elle est demandée par le CHSCT. « *Ce n'est pas le bon moment* », « *cela risque de désorganiser des services déjà bien surchargés* », « *ce serait mieux d'attendre que la réorganisation soit achevée* ».

Le recours à une expertise agréée (voir encadré) peut être utilisé en cas de projet important modifiant les conditions de travail, et surtout, l'expertise doit avoir lieu en amont. Elle doit identifier les risques professionnels, en termes de santé et sécurité aussi bien qu'en termes de conditions de travail et proposer des mesures de prévention. L'étude porte sur l'organisation/désorganisation, les collectifs de travail, la charge, les outils, le temps de travail, etc. L'expertise agréée est donc orthogonale aux audits demandés par les directions car elle s'appuie sur l'analyse du travail réel et notamment sur le vécu des agents, dans leur milieu de travail. Une analyse par questionnaire n'est pas suffisante voire pas souhaitable, car les risques ne sont pas tous anticipables par la personne élaborant le questionnaire. L'analyse par entretien individuel ou collectif est préférable, même si cela doit prendre du temps. Ce sont les agents qui connaissent le mieux leur travail. Ce sont elles et eux qui sont le

plus à même de proposer une organisation adaptée et d'en demander les moyens.

QUE DISENT LES RAPPORTS D'EXPERTISE ?

Sans surprise, les rapports¹ pointent pratiquement toujours les mêmes risques. La surcharge de travail peut être acceptable lorsqu'elle est temporaire mais elle finit par être chronique dans nos établissements en réorganisations incessantes. L'intensification du travail et les urgences sont de mise. La mise en concurrence d'agents de statuts différents (CDD contre titulaires, chercheurs contre EC), ou pour des ressources (appel à projets ou arbitrage de postes raréfiés), est source de conflits latents. La sélection et le tri des étudiants met à mal les valeurs des enseignants. Les réorganisations de service, le changement d'interlocuteurs et d'outils, finissent par désorganiser, complexifier et démotiver.

QUE FONT LES DIRECTIONS ET LES CHSCT DE CES EXPERTISES ?

Demander une expertise après une réorganisation est absurde car celle-ci ne peut que constater les dégâts. Il est plus difficile de soigner une organisation abîmée que de construire une organisation respectueuse des agents, de leur travail, de leurs savoirs et de leurs savoir-faire. Les mesures prises trop tard risquent de n'être que des rustines.

Syndicalement, les mesures de prévention sont ou devraient être évidentes : redonner du temps, des moyens récurrents qui ne nécessitent pas de recourir en permanence aux financements sur appels à projets, suspendre sinon arrêter les réformes qui désorganisent, stabiliser l'organisation avant tout autre changement. Au contraire, au dernier CHSCT de l'université Paris-Saclay où le rapport de l'expertise conduite au premier semestre 2021 était à l'ordre du jour, les discussions ont tourné autour des risques de stigmatisation des services en

Ces expertises pointent la responsabilité des directions d'établissement et notamment les répercussions de ces grands projets sur la santé des agents.

1. Nous avons eu accès aux rapports d'expertise de l'université de Lille et de l'université de Paris, et avons l'expérience de l'expertise agréée à l'université Paris-Saclay début 2021.

2. Pourtant communicable selon l'avis 20162587 du 7 juillet 2016 de la CADA (Commission d'accès aux documents administratifs).



difficulté que ferait courir la... publication du rapport², ou même tout simplement les verbatim, paroles des agents. Or, si le rapport pouvait être diffusé, il constituerait un outil précieux de mise en discussion du travail au sein des collectifs, et en premier lieu, une reconnaissance institutionnelle des difficultés auxquelles les agents sont confrontés.

Pourquoi les directions cherchent-elles à mettre ces rapports sous le tapis, que craignent-elles ? Ces expertises pointent leur responsabilité et notamment les répercussions de ces grands projets sur la santé des agents. Suicides, burn-out, accidents cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques, etc., les risques ne sont pas minces et les directions en sont comptables. ■

L'analyse par entretien individuel ou collectif est préférable, car ce sont les agents qui connaissent le mieux leur travail.

CE QUE DIT LA LOI

Le décret régissant les CHSCT (décret 82-453 dans sa version applicable aux mandatures en cours) est clair :

- article 55 : « Le CHSCT peut demander au président de faire appel à un expert agréé [...] [en] cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57. »
- article 57 : « Le comité est consulté : 1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant [...] de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail [...]. »

La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée au CHSCT ministériel. Ce refus peut également mener au désaccord sérieux et persistant, c'est-à-dire la demande d'arbitrage par l'inspection santé et sécurité au travail, voire l'inspection du travail.

Les experts sont agréés par arrêté du ministère du travail, après avis notamment du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.



Anticiper la forte croissance des départs définitifs des EC

La Note Flash n° 16 de juillet dernier publiée par le SIES* examine l'évolution des départs définitifs des enseignants-chercheurs. Nous analysons la baisse continue entre 2010 et 2020 et l'explosion prévue jusqu'à 2028 en relation avec les questions de retraite, de besoin en emplois et de gestion des ressources humaines.

Par PHILIPPE AUBRY, secrétaire général adjoint

La Note Flash n° 16 du SIES permet de quantifier les effets des réformes des retraites régressives de 2010 et de 2014 sur l'âge de départ à la retraite des enseignants-chercheurs (EC). Rappelons que la première a en particulier repoussé l'âge d'ouverture des droits (AOD) de 60 à 62 ans, et la seconde a allongé la durée légale d'assurance requise pour éviter une décote – celle-ci, qui était de quarante ans pour les générations nées en 1948 ou avant, sera de quarante-trois ans pour les générations nées à partir de 1973. L'âge moyen de départ à la retraite a ainsi reculé de presque deux ans : passé de 64,3 ans en 2010 à 66,1 ans en 2016, il oscille entre 65,9 et 66 ans depuis. Il se situe toujours bien au-dessus de l'âge moyen pour les fonctionnaires civils de l'État. Pour l'ensemble de la catégorie dite « sédentaire » (regroupant la plupart des fonctionnaires), cet âge moyen était de 63,3 ans en 2020. Le document précise encore que seuls 20 % des EC partent au plus tard deux ans après l'AOD. L'impact négatif de l'âge tardif du recrutement par rapport aux autres corps sur les rémunérations cumulées tout au long de la carrière n'y est certainement pas pour rien.

Les enjeux actuels et futurs justifient pleinement un lissage des recrutements et donc une mise en œuvre de nos revendications constantes d'enseignants et d'EC supplémentaires en nombre.

+ 67 % EN 2028 PAR RAPPORT À 2020
Le SIES constate une baisse de 34 % des départs définitifs des EC entre 2010 et 2020. Elle trouve son origine évidemment dans le recul de l'âge moyen de départ à la retraite mais aussi dans la pyramide des âges des EC : le nombre des 62 ans et plus a baissé de 6 025 à

4 753 entre 2010 et 2017. Depuis, la dynamique est inverse : ce nombre, déjà remonté à 5 835 en 2021, augmentera régulièrement jusqu'à près de 9 000 en 2028. Cette énorme augmentation entraîne mécaniquement celle des départs définitifs. Celle-ci s'est cependant décalée dans le temps jusqu'en 2020 du fait du recul de l'âge de départ à la retraite (voir graphique, courbe noire, échelle portée par l'axe de gauche). La baisse ponctuelle prévue en 2022 est expliquée par l'augmentation de la part des femmes et des disciplines de sciences parmi les EC de 62 ans et plus (ces deux populations partent à la retraite environ un an plus tôt que la moyenne) mais surtout par la mise en œuvre du dispositif de « repyramidage ». Les plus âgés des maîtres de conférences qui seront promus professeurs par cette voie reporteront probablement leur départ à 2023.

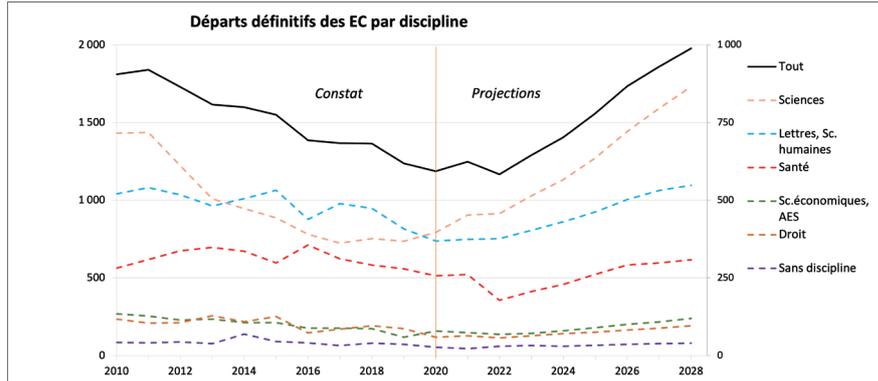
DÉGRADATION DES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

Le remplacement des EC qui vont partir en masse à court et moyen termes aurait dû être anticipé pour deux raisons au moins :
● les besoins croissants en formation et recherche, notamment du fait de la forte hausse des effectifs étudiants depuis plusieurs années, et plus conjoncturellement de la crise sanitaire ;
● éviter les recrutements par à-coups et une pyramide des âges en forme de toupie, déconseillés du point de vue de la gestion des ressources humaines.

Malheureusement, la politique de ce gouvernement a consisté à réduire et maintenir au plus bas le volume de postes. Par exemple, en 2019, le nombre d'entrants dans la population des EC était inférieur à 1 000, bien loin des 1 237 départs définitifs comptés cette même année. En 2019-2020, les moins de 40 ans sont de ce fait très sous-représentés parmi les EC. Les conséquences en sont pour les usagers une dégradation du service public, et pour les EC la dégradation des conditions d'emploi et de travail, avec des déroulements de carrière insatisfaisants.

Les enjeux actuels et futurs justifient pleinement un lissage des recrutements et donc une mise en œuvre de nos revendications constantes d'enseignants et d'EC supplémentaires en nombre. ■

* Systèmes d'information et études statistiques du MESRI.



Source : données MESRI-SIES, Note Flash n° 16, juillet 2021.



Faire valoir le droit à la recherche des enseignant·es-chercheur·ses

Parmi les problèmes les plus générateurs de souffrance aiguë au travail des collègues enseignant·es-chercheur·ses, on trouve les difficultés à être rattaché·e à un laboratoire pour des collègues s'en trouvant involontairement privé·es pour des raisons diverses.

Nous vous invitons à consulter la version complète de cette fiche en ligne¹. Des parties que nous n'avons pu intégrer ici par manque de place sont signalées ci-dessous par [VVLL] pour « Voir la version longue en ligne ».

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

CE QUE DIT LA RÉGLEMENTATION

Les enseignant·es-chercheur·ses (EC) ont statutairement deux missions principales, l'enseignement et la recherche, précisées dans le décret 84-431, définissant le statut des EC. L'article 4 de ce décret stipule que :

« Tout enseignant-chercheur doit avoir la possibilité de participer aux travaux d'une équipe de recherche dans des conditions fixées par le conseil d'administration, le cas échéant, dans un établissement autre que son établissement d'affectation.

Tout enseignant-chercheur peut demander le réexamen d'un refus opposé par son établissement d'affectation à sa demande de participation aux travaux d'une équipe de recherche auprès du conseil d'administration, après avis du conseil académique, siégeant tous les deux en formation restreinte aux enseignants-chercheurs. »

Le droit à la recherche est donc bien défini réglementairement. Toute la difficulté est ensuite d'obtenir qu'il soit effectif (comme pour beaucoup d'autres droits, hélas !), quand la possibilité de participer aux travaux d'une équipe de recherche se trouve barrée. Ce combat étant généralement long et moralement épuisant, il est important que le/la collègue ne le mène pas seul·e, et soit accompagné·e par la section SNESUP-FSU locale, pour l'aider à faire pression sur la direction. Les directions d'établissement ont en effet un devoir de prévention des risques psychosociaux et même une obligation de résultat². Or la privation de possibilités de faire de la recherche, qui relève de fait du travail empêché, voire du harcèlement dans certains cas d'exclusion délibérée (voir *infra*), induit des problèmes psychosociaux importants pour les EC qui en sont victimes.

L'AIDE SYNDICALE INDIVIDUELLE

Pour convaincre la direction de l'université de lui venir en aide, en particulier en cas de conflit plus ou moins larvé avec une direction de laboratoire, le/la collègue concerné·e devra impérativement produire des preuves de ce qui est avancé : échanges de mails, demandes écrites restées sans réponse, comptes rendus éventuels de conseils de labo, témoignages divers, etc., et certainement



Priver un EC de la possibilité de faire de la recherche relève du travail empêché, voire du harcèlement dans certains cas d'exclusion délibérée, induisant des problèmes psychosociaux importants.

préparer une ou plusieurs solutions pouvant lui convenir à proposer à la direction de l'université, pour faciliter les démarches. [VVLL]

Une demande officielle de participation aux travaux d'une équipe de recherche devra probablement être formulée à un moment qui paraît opportun dans la démarche et les négociations. [VVLL]

Le secteur Affaires personnelles du SNE-SUP-FSU peut utilement être sollicité pour de l'aide en amont lorsqu'un cas se complique de la sorte. [VVLL]

EXCLUSION DE LABO COMME ÉLÉMENT DE HARCELEMENT

L'exclusion d'un·e collègue de la liste des membres du labo est une pratique ayant « pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel », comme cela figure dans la définition par la loi du harcèlement moral. C'est donc un acte grave, pouvant faire partie d'un processus de harcèlement moral, à documenter avec d'autres faits. [VVLL]

CE QUE PEUT FAIRE LA SECTION LOCALE AU NIVEAU INSTITUTIONNEL

Celle-ci peut utilement, au travers de ses élu·es dans les conseils, et ses moyens de faire une campagne locale pour le droit à la recherche, rappeler à l'équipe de direction de l'établissement ses responsabilités. [VVLL] ■

La section locale peut utilement, au travers de ses élu·es dans les conseils, et ses moyens de faire une campagne locale pour le droit à la recherche, rappeler à l'équipe de direction ses responsabilités.

1. www.snesup.fr/rubrique/memos-et-fiches-pratiques.
2. Voir 4^e partie du Code du travail, « Santé et sécurité au travail », partie qui s'applique aussi pour la fonction publique.



Accident de service ou de trajet et Citis

Dans la fonction publique, un accident du travail est qualifié d'accident de service ou de trajet. Lorsque ces accidents sont reconnus comme imputables au service, le fonctionnaire bénéficie de droits particuliers comme la prise en charge de ses frais médicaux et, en cas d'incapacité temporaire de travail, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis).

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

ACCIDENT DE SERVICE

Un accident de service correspond à tout accident survenu dans le temps de travail et au sein de son service d'affectation ou lors d'une activité qui est le prolongement normal de son service (réunion, mission, télétravail...). Les activités syndicales exercées dans le cadre d'un mandat correspondent également à cette définition.

Lorsque l'agent-e est en télétravail, par exemple lors d'une visioconférence ou lors d'un cours à distance, les accidents survenus pendant le télétravail entrent également dans le cadre de l'accident de service.

Un accident survenu dans ces conditions est présumé imputable au service sans que l'agent-e doive en apporter la preuve. Les seuls éléments à fournir sont la preuve de la survenue de l'accident pendant le service ainsi que les conséquences sur l'état de santé.

ACCIDENT DE TRAJET

Un accident de trajet est un accident qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où l'agent-e accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration. L'itinéraire doit être direct sauf pour les nécessités de la vie courante (par exemple déposer ses enfants, passage à la boulangerie). Cependant, pendant ces temps d'interruption des trajets, les accidents ne relèvent pas des accidents de trajet.

Contrairement à un accident de service, un accident de trajet n'est pas automatiquement imputable au service et le fonctionnaire doit prouver le lien entre l'accident et le service.

LES DÉMARCHES À ENTREPRENDRE

Lorsqu'un-e agent-e est victime d'un accident de service ou de trajet – ou s'il/elle est témoin d'un accident de service et que la victime n'est pas en mesure de le faire –, il/elle doit prévenir les ressources humaines (RH) de son établissement. Les RH doivent alors informer l'agent-e des démarches nécessaires afin de faire valoir ses droits.

Sous quinze jours après la survenue de l'accident, il faut envoyer le formulaire de déclara-

tion ainsi que le certificat médical. En cas d'incapacité de travail, il faut également envoyer un certificat d'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit heures. Les délais ne s'appliquent pas si l'agent-e victime d'un accident de service ou de trajet est en incapacité de faire ces déclarations. Si l'impact sur la santé n'est pas immédiatement décelé, la déclaration reste possible dans un délai de deux ans après la survenue de l'accident.

RECONNAISSANCE DE L'ACCIDENT PAR L'ADMINISTRATION

L'administration dispose d'un délai d'un mois pour répondre et trois mois supplémentaires en cas d'enquête. Elle peut demander une expertise médicale, uniquement si elle dispose d'éléments de nature à détacher l'accident du service. Cette expertise ne peut pas être utilisée de manière systématique afin de contourner l'imputabilité automatique de l'accident au service lorsque celui-ci est intervenu durant le service.

Lorsque l'administration dispose de preuves permettant d'écarter l'accident de service, elle peut demander la saisine de la commission de réforme pour avis. En se basant sur cet avis, elle peut rejeter l'accident de service. Dans ce cas, il faut faire une demande de recours gracieux auprès de l'établissement puis du tribunal administratif. En cas de refus ou d'absence de réponse dans un délai de deux mois, il est nécessaire de faire un recours auprès du tribunal administratif. Dans tous les cas, il ne faut pas hésiter à contacter la section locale du SNESUP afin de se faire aider dans ses démarches.

Lorsque l'accident est reconnu comme imputable au service par l'administration, l'arrêt de travail est transformé en Citis. L'administration peut également placer l'agent-e en Citis provisoire si l'imputabilité au service est flagrante ou si les délais précédents sont dépassés. Durant toute la durée du Citis, l'agent-e conserve l'intégralité de son traitement, ses primes et indemnités. Le Citis n'a pas de limite de durée mais une contre-visite médicale annuelle est prévue pour un Citis d'une durée supérieure à six mois.

À la suite d'un accident de service ayant entraîné des frais médicaux, ceux-ci ne sont pas pris en charge par la MGEN mais par l'établissement. Lorsque des frais ont été avancés, l'agent-e se voit rembourser les frais lors de la reconnaissance de l'imputabilité au service. Ceux-ci sont pris en charge même après le retour en poste dans l'établissement. ■

Durant toute la durée du Citis, l'agent-e conserve l'intégralité de son traitement, ses primes et indemnités.



© Pixabay



UEMS : un bilan alarmant pour l'ESR, des pistes d'action

Du 24 au 28 août s'est tenue à Nantes l'université d'été des mouvements sociaux et des solidarités (UEMS), qui a réuni 1 800 personnes sur cinq jours pour se retrouver, se former, débattre et se mobiliser. Des dizaines d'ateliers ont permis aux participant·es de faire le point sur des questions diverses et variées : les services publics, les féminismes, l'écologie, le climat, la solidarité Sud-Nord, la situation en Palestine, l'éducation et aussi la crise sanitaire, le racisme et l'antiracisme...

Par **FANNY GALLOT,**
HUGO HARARI-KERMADEC
et **NATHALIE LEBRUN,** membres du secteur Formation

Dans le cadre des UEMS, les enjeux de l'enseignement supérieur et de la recherche ont été abordés sous différents angles : un atelier sur « l'enseignement supérieur face au néolibéralisme » a été coorganisé par le SNESUP-FSU, et le lendemain, c'est « le rôle des sciences et des techniques face au changement climatique » qui a été discuté dans une initiative de la Fondation Sciences citoyennes. Ces deux rendez-vous, d'une journée chacun, ont permis des échanges approfondis entre militant·es appartenant à des collectifs, des associations et des syndicats, la première journée ayant été conçue de façon intersyndicale avec notamment la CGT-FERC-SUP, SUD-Éducation et l'UNEF.

UN BILAN DE L'ESR ALARMANT

Globalement, la première journée a permis d'élaborer un bilan commun de la mobilisation de 2019-2020 contre la réforme des retraites qui a débouché dans le supérieur en un mouvement sectoriel contre la loi de programmation de la recherche (LPR) et contre la précarité. Pour la vingtaine de participant·es, il est apparu nécessaire de créer le rapport de force en luttant tous ensemble, de syndiquer les précaires et d'en rapprocher les titulaires en combattant les idées néolibérales (articulation des discours politiques avec les pratiques managériales), qui nous conduisent quelquefois, à l'échelle individuelle, à peiner à nous départir de l'injonction à la publication.

MISES EN CAUSE DES LIBERTÉS ACADÉMIQUES

L'après-midi a été consacré aux mises en cause des libertés académiques que les propos de Frédérique Vidal sur un supposé « islamo-gauchisme » sont venus renforcer. La constitution de listes d'universitaires « islamo-gauchistes » par l'extrême droite (voir p. 8) est la suite directe de ces déclarations gouvernementales.

Après un retour sur l'éventail des attaques mettant en danger les collègues, Mélanie Luce a abordé plus précisément les mises en causes

dont l'UNEF a fait l'objet et les alliances médiatiques qui se sont opérées pour discréditer le syndicat autour des moments en non-mixité qui sont organisés ponctuellement pour favoriser la parole des racisé·es, notamment. Face à la montée des mouvements réactionnaires en France et dans le monde, la défense des libertés académiques et la nécessité d'indépendance de la recherche sont essentielles. À la suite des déclarations contre les sciences sociales de Jean-Michel Blanquer et de Frédérique Vidal, mais aussi d'Emmanuel Macron, outre le recours au Conseil d'État soulignant la mise en danger des collègues du fait des propos de la ministre de l'ESRI, le collectif « Vidal démission » ambitionne, entre autres pistes, la rédaction d'un « manifeste de la recherche engagée ».

CONSTRUIRE UNE SOCIÉTÉ ÉMANCIPATRICE

L'année électorale annonce malheureusement une surenchère permanente autour des recherches et de l'enseignement portant sur le genre, la race ou encore s'effectuant dans une perspective intersectionnelle, alors même que c'est sur leurs bases, en interaction avec les luttes sur ces questions, que nous pourrions fonder la construction d'une société émancipatrice. ■

Face à la montée des mouvements réactionnaires, la défense des libertés académiques et la nécessité d'indépendance de la recherche sont essentielles.

La FSU et le SNESUP étaient présents à l'UEMS, au côté d'autres syndicats, d'associations et de collectifs.



© FSU

Pour un ESR partie prenante d'une transition écologique socialement juste

Face à l'urgence de la transition écologique, de multiples acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche, des groupes de réflexion et des multinationales tentent de promouvoir leurs solutions au sein de nos établissements et de nos laboratoires, soit pour amorcer des transformations systémiques, soit pour limiter ces mutations afin de maintenir le système capitaliste d'exploitation des ressources naturelles. Le SNESUP-FSU s'engage pour que l'enseignement supérieur et la recherche contribuent à une transition écologique socialement juste.

Une rupture écologique et sociale est indispensable pour construire une société respectueuse des limites de la planète et socialement juste.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL, NATHALIE LEBRUN, ALAIN PAGANO** et **JULIEN RIVOIRE**

Le dernier rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), publié cet été 2021¹, est sans appel quant à la nécessité d'agir pour limiter le réchauffement climatique et maintenir l'élévation moyenne de la température de notre planète en deçà de 1,5 °C par rapport à l'ère préindustrielle. En Europe, nous devons réduire de 55 % nos émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici à 2030, soit un rythme de - 7 % par an afin d'arriver à une neutralité carbone en 2050. C'est l'engagement, paraphé par la France, qu'ont pris les États lors de la COP21. Pourtant, les émissions de GES de notre pays n'ont pas décliné, en dehors des périodes de ralentissement économique lors des confinements. La loi Climat et résilience ne permet pas de rectifier la trajectoire, et l'État français a même été condamné pour « inaction climatique » lors du procès de l'« affaire du siècle »².

Une rupture écologique et sociale est indispensable pour construire une société respectueuse des limites de la planète et socialement juste.

UN MODÈLE INCLUSIF, PLUS ÉGALITAIRE ET SOLIDAIRE

L'ampleur du défi écologique, social, économique, nourrit d'ores et déjà un large débat sur les solutions à apporter. Certains prônant des réformes à la marge quand d'autres portent une approche plus systémique.

Ainsi, de nombreuses parties prenantes de l'enseignement supérieur et de la recherche communiquent, échangent et tentent de peser pour imposer leurs points de vue : des associations³, la CPU⁴, des think tanks (Shift Project⁵, Forte⁶), des associations étudiantes⁷ et des collectifs regroupant syn-

dicats, ONG et associations (Plus jamais ça !⁸ et Le Pacte pour le pouvoir de vivre⁹). Le ministère a commandé un rapport auprès d'experts¹⁰ et déjà des multinationales tentent d'imposer leurs solutions via des partenariats avec des universités (BNP Paribas, partie prenante du bachelor « développement durable » de l'université Paris-Dauphine) et des grandes écoles (arrivée d'un centre de recherche de Total au cœur du campus de Polytechnique).

L'enseignement supérieur et la recherche publics ont des missions et des responsabilités pour concourir à un changement de paradigme de notre modèle de développement qui ne compromette pas l'habitabilité de notre planète pour les générations futures ; un modèle, inclusif, comme suggéré par le think tank Shift Project, mais aussi plus égalitaire et solidaire, comme le revendique le collectif Plus jamais ça ! Au-delà des réponses exclusivement technologiques mises en avant par le gouvernement dans son plan de relance et promues par les multinationales, il est nécessaire de considérer, dans les recherches et les programmes de formation, les dimensions démocratiques et sociales afin d'aller vers une rupture écologique

1. www.ipcc.ch/report/ar6/wg1.
 2. notreaffaireatous.org/letat-a-9-mois-pour-agir-pour-le-climat.
 3. fresqueduclimat.org/projet.
 4. www.cpu.fr/commissions/comite-de-la-transition-ecologique.
 5. <https://theshiftproject.org/article/nouveau-rapport-mobiliser-superieur-climat>.
 6. campus-transition.org ; www.innovation-pedagogique.fr/article6210.html.
 7. <https://pour-un-reveil-ecologique.org/fr/>.
 8. plus-jamais.org/2020/09/20/qui-sommes-nous.
 9. pactedupouvoirdevivre.fr/les-organisations-signataires.
 10. cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Actus/05/7/Rapport_mission_Jouzel_1394057.pdf.



socialement juste qui dépasse les écogestes, démarche individuelle encourageable mais qui ne suffit pas si on ne travaille pas des changements systémiques plus profonds. Cette année, plusieurs échéances devraient permettre à notre syndicat de porter des revendications en ce sens, notamment la COP26 à Glasgow¹¹ et l'élection présidentielle de 2022.

CONSTRUIRE UNE APPROCHE SYSTÉMIQUE
Le SNESUP-FSU s'est déjà positionné avec le SNCS-FSU lors de la COP21¹² et notre syndicat est engagé avec la FSU dans le collectif Plus jamais ça ! Cette rentrée, un groupe de travail au sein du SNESUP-FSU vient d'être mis en place

pour proposer à terme à la commission administrative des mandats et des revendications. Il s'agit de construire une approche systémique de transformation durable et de remise en cause des grands systèmes (transport, agriculture, habitat, production, consommation...¹³) au sein de formations interdisciplinaires scientifiques, basées sur le développement de l'esprit critique, l'émancipation des étudiant-es, le respect des libertés académiques des enseignant-es. Des formations qui ne peuvent se limiter à un programme « prêt-à-penser » et à enseigner. ■

Rejoignez-nous pour participer à cette réflexion : formations@snesup.fr.

11. unfccc.int/fr/processus-et-reunions/les-conferences/conference-sur-les-changements-climatiques-a-glasgow.
12. <https://www.snesup.fr/rubrique/dossier-climat>.
13. Pour aller plus loin, consulter Baudrier J. et Pagano A., *Un programme unitaire pour le climat ! Comment on peut sauver le climat si on s'y met aujourd'hui*, Édition du Croquant, 2020.

Mise en place du BUT : quel avenir pour les IUT ?

En cette rentrée universitaire, la mise en place au forceps du BUT met non seulement une pression forte sur les équipes pédagogiques, mais fait également peser une menace importante sur l'avenir des IUT avec un risque certain de la perte du caractère national du diplôme. De plus, l'approche par compétences singulières imposée par le ministère et quelques membres de l'Assemblée des directeurs d'IUT (ADIUT) se fait au détriment de la réussite étudiante et contribue grandement à démobiliser les équipes.

Par **NICOLAS GREGORI** et **CAROLINE MAURIAT**

La mise en place du bachelor universitaire de technologie (BUT) rend la rentrée problématique dans les instituts universitaires de technologie (IUT), à plusieurs titres. Tout d'abord, les équipes pédagogiques sont à pied d'œuvre pour mettre en place la première année de cette nouvelle formation en trois ans, alors que les contenus des années 2 et 3 ne sont pas encore définis. Elles sont tenues de faire découvrir ce BUT inabouti et particulièrement abscons dans sa forme pédagogique et sa terminologie (situation d'apprentissage et d'évaluation [SAÉ], ressources, apprentissages critiques, portfolio, composantes essentielles et on en passe) à des étudiants qui viennent de connaître les réformes du collège, du lycée et du baccalauréat général – rien que ça ! –, alors que les collègues ne maîtrisent que très partiellement le jargon de cette réforme. Mais il fallait à tout prix que l'ouverture du BUT soit synchronisée avec la réforme du bac général... sans qu'on sache pourquoi. Les équipes pédagogiques doivent poursuivre le travail dans un rythme soutenu puisqu'il leur est demandé de travailler non seulement à la rédaction de la deuxième et de la troisième année du BUT, mais aussi à la révision du référentiel de compétences de la première année. Attendue pour fin octobre, cette révision sera faite sans aucun recul critique, tandis que

les référentiels de formation des trois années du BUT devront être achevés en mars 2022, échéance présidentielle oblige.

REMISE EN CAUSE DU CARACTÈRE DÉROGATOIRE

Du côté administratif et gestionnaire, ce n'est guère mieux. La mise en musique de la première année de formation est un vrai casse-tête car elle rompt avec le principe de semestrialisation. Les UE/compétences du BUT sont en effet un nouvel objet pour le premier cycle universitaire. Faites de « SAÉ » (mises en situation professionnelle, projets...) et de « ressources » (en réalité, les enseignements), elles doivent toutes être acquises, sans compensation possible entre compétences différentes. Il n'y a plus de moyenne générale, ni au semestre ni à l'année. Plus de mention non plus en fin de BUT. Pour passer dans l'année suivante, les étudiants devront avoir acquis plus de la moitié de ces UE/compétences de l'année en cours. Et pour obtenir le diplôme, ils ne devront être défaillants dans aucune des compétences. Voilà ce que le ministère décrit comme favorisant une plus grande réussite !

Autre volet : le statut des IUT. Avec la disparition de l'arrêté DUT en 2022, le caractère dérogatoire de ces composantes, qui relèvent de l'article L. 713-9 du Code de l'éducation*, pourrait être remis en cause. Dès cette année, les demandes

La mise en musique de la première année de formation est un vrai casse-tête car elle rompt avec le principe de semestrialisation.

* www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIART100006525374.

Il est devenu évident que seul un rapport de force dur, venu de la base, pourra sauver le système IUT.

d'ouverture et de fermeture de spécialités seront gérées dans le cadre général des demandes d'ouverture et de fermeture de mentions de licence professionnelle, puisque, contrairement au DUT, le BUT est une LP (licence professionnelle). Jusqu'à présent, l'ouverture d'une spécialité de DUT revenait à demander l'ouverture d'un département de cette spécialité, ce qui imposait de constituer un dossier solide démontrant à la fois que les conditions nécessaires en termes de bâtiments, de matériels disponibles, de personnels propres, de bassin professionnel, étaient remplies mais aussi la pertinence de l'ouverture de cette spécialité en termes de territoire ou de couverture nationale. C'est pour cela que l'avis du rectorat était requis, ainsi que ceux de la commission pédagogique nationale (CPN) de la spécialité concernée et de la commission consultative nationale des IUT (CCN-IUT).

EFFONDREMENT D'UN SYSTÈME

Désormais, ouvrir une spécialité au sein d'un établissement ne nécessite plus l'avis du recteur, mais surtout ne contraint plus à l'ouverture d'un département dédié. Et pour la création d'un parcours au sein d'une mention de BUT, c'est encore plus simple : il suffit d'une lettre d'information à la Dgesip.

Enfin, la question de l'évaluation du BUT et des IUT est encore assez floue, et il semble bien qu'elle disparaisse également pour être englobée dans la demande d'accréditation de l'établissement auquel est rattaché l'IUT et dans l'évaluation du HCERES. Or ce qui a toujours contribué à la réussite des IUT, c'est l'organisation en départements de spécialité et l'évaluation du diplôme et des composantes par les CPN et la CCN-IUT, qui permettait de contrôler la réalisation du programme pédagogique national (PPN). Même si ce système n'était pas parfait et n'a pas permis d'éviter

l'accroissement des inégalités de traitement des IUT sur le territoire national – entraînant parfois des différences importantes dans la réalisation des PPN –, il n'en reste pas moins que la situation était connue par le réseau des IUT et pouvait être corrigée si les IUT concernés en avaient le souhait et la possibilité.

En inscrivant le diplôme des IUT dans le cadre des licences professionnelles, en modifiant les règles de son fonctionnement, en atomisant les spécialités, puisque l'arrêté, même s'il est flou sur ce point, tend à particulariser les jurys de BUT alors qu'il y avait jusqu'à présent un jury commun à toutes les spécialités au sein des IUT, en noyant les collègues dans une approche par compétences jargonnante et sclérosante car imposée par quelques personnes influentes au sein des IUT, on voit s'effondrer un système qui avait permis de favoriser la réussite de nombreux jeunes. Un système qui fonctionnait sur le principe du caractère national du diplôme des IUT, sur des instances de régulation nationale (Assemblée des chefs d'établissement [ACD], CPN, CCN-IUT) dont les rôles respectifs étaient assez clairs, mais que la réforme de la LP-BUT vient tordre en donnant aux établissements le pouvoir de validation du tiers de la formation et même des coefficients et ECTS attribués aux éléments de formation et aux UE/compétences.

Face à tous ces éléments, le plus inquiétant est le moral des équipes qui semble particulièrement en berne. La perte de sens est palpable dans les équipes pédagogiques, à peine sorties, espérons-le, de l'enseignement à distance, sans goût pour cette transformation fondamentale de leur formation, et beaucoup cherchent une porte de sortie. Après l'échec de toutes les discussions face à des décideurs autoritaires, il est devenu évident que seul un rapport de force dur, venu de la base, pourra sauver le système IUT. ■

Avec la mise en place des BUT, c'est la fin d'un système qui avait permis de favoriser la réussite de nombreux jeunes.



© Cl067 / Wikimedia Commons

La précarité dans l'ESR : témoignages croisés

L'une est maîtresse de langues à l'UPEC, l'autre est en contrat doctoral. Tous deux expliquent leurs difficultés à obtenir une situation pérenne après plusieurs années de contrats précaires. Deux parcours qui révèlent les difficultés de nombre d'enseignants et d'enseignants-chercheurs à sortir de la précarité.

Par **ÉRIC PELLET**, membre du bureau national

Myrna est maîtresse de langues à l'UFR de lettres, langues et sciences humaines de l'UPEC. Argentine arrivée en France il y a vingt ans, en reconversion, elle achève une thèse en histoire et langues et littératures étrangères après avoir été deux ans ATER dans la même composante. Romain, spécialiste de l'étude des polluants en milieu aquatique, est en contrat postdoctoral au Leesu, labo de sciences de l'environnement de la même université. Il est de fait « déjà en CDI de projet » et aussi vacataire ; c'est son troisième postdoc en cinq ans. Myrna perçoit 1 520 euros par mois, soit 100 de moins que comme ATER. Romain, lui, a négocié directement avec le ministère son salaire de 2 150 euros par mois pour son troisième postdoc ; il en touchait 1 850 lors de son premier.

CONTRATS RENOUVELABLES À L'ANNÉE

Différences de statuts, de revenus, voire de marge de liberté... Pourtant, interrogés indépendamment sur les problèmes liés à leur statut, tous deux répondent sans hésiter : l'impossibilité de « se projeter dans l'avenir ». L'horizon personnel ne va jamais au-delà de l'année : impossible de louer un appartement en son propre nom ou de souscrire un emprunt bancaire. Les contrats sont renouvelables à l'année (même pour un projet financé sur deux ans) ; chaque année, donc, se rejoue l'attente de l'accord, avec le risque de tout perdre. Et quand l'accord vient tardivement, le circuit de paiement est retardé, ce qui se traduit en septembre par une avance sur salaire, comme au début. L'éternel recommencement. Face à une administration en manque de personnel, les rapports sont souvent conflictuels.

Malgré les difficultés, dans leurs laboratoires, tous les deux disent « s'épanouir » : ils s'y sentent libres et reconnus dans leurs compétences. Hors du labo, le statut se rappelle à eux. Romain se sent « un objet » pour ses financeurs, un élément de son contrat de financement ; selon lui, un titulaire est « reconnu pour ses qualifications », alors que les qualifications du précaire sont « transférées à son poste ». À quoi s'ajoute l'injonction à publier, qui le transforme en « machine à produire des articles » bien au-delà de la période de financement... Pour Myrna, c'est dans la vie des départements que le poids du statut se fait

le plus sentir : pas de choix dans les enseignements assurés, pas de droit de vote, on vit avec le sentiment de ne pas être un « enseignant de plein droit ». Dans l'engagement professionnel aussi, l'horizon ne dépasse pas un an : difficile alors de se projeter dans l'avenir de l'institution, et même d'être entendu par ses collègues, car on est toujours « quelqu'un qui va partir ». Selon elle, l'enseignant précaire est « d'abord perçu comme précaire, et non pour ses compétences et ses qualités ». D'où ces « petites humiliations » que l'on garde pour soi et qui font partie du quotidien de la précarité.

« PESER SUR LES RAPPORTS DE FORCE »

À l'égard des syndicats, Myrna est longtemps restée « spectatrice » : elle trouvait qu'ils s'occupaient surtout des titulaires. L'an passé pourtant, elle s'est syndiquée au SNESUP. Déléguée de sa section au congrès de Rennes, elle y a pris la parole au nom des précaires de l'ESR... Bien qu'il ait participé activement aux deux combats contre la réforme des retraites et contre la LPR, Romain avait lui aussi un fort sentiment de défiance à l'égard des syndicats... Mais, à la surprise de l'intervieweur, il déclare qu'il envisage d'adhérer au SNESUP, pour « peser sur les rapports de force », « participer au débat d'idées », sans intention, pour l'heure, de « représenter » les autres. Les cheminements différents mais l'une et l'autre ressentent le besoin de rompre l'isolement, de (re)trouver du collectif. ■

Interrogés sur les problèmes liés à leur statut, tous deux répondent sans hésiter : l'impossibilité de « se projeter dans l'avenir ».



Impossible de se projeter dans l'avenir, l'horizon personnel ne va jamais au-delà de l'année...

Éthique, déontologie et intégrité scientifique

À la suite du congrès de Rennes¹, alors que le décret d'application de l'article L. 211-2 du Code de la recherche sur l'intégrité scientifique issu de la LPR doit être examiné au Cneser d'octobre, nous présentons ici quelques références utiles pour s'emparer de cette question.

Par le secteur RECHERCHE

1. Le congrès d'orientation 2021 s'est tenu à Rennes 2 du 15 au 17 juin.
2. Voir par exemple : « État des politiques sur l'intégrité et l'inconduite en recherche au Canada », 2009 : frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/04/etat_politiques_integrite_canada_2009.pdf.
3. Comité d'éthique du CNRS, instance consultative : comite-ethique.cnrs.fr.
4. Délégation à l'intégrité scientifique : www.inserm.fr/nous-connaître/delegation-a-lintegrite-scientifique.
5. Le Conseil français de l'intégrité scientifique (CoFIS) oriente et supervise les travaux de l'Office français de l'intégrité scientifique (OFIS) dont la mission est de participer à l'élaboration de la stratégie nationale dans le domaine de l'intégrité scientifique et à sa mise en œuvre. Il a été fait le choix d'intégrer l'OFIS comme un département dans l'organigramme du HCERES.
6. « L'intégrité scientifique en France : situation fin 2018 et feuille de route 2020 », CoFIS, 2018 : www.hceres.fr/sites/default/files/media/downloads/FdR_Inte%CC%81grite%CC%81%20Scientifique%202018-2020.pdf.
7. Commission de réflexion sur l'éthique de la recherche en sciences et technologies du numérique de l'Alliance des sciences et technologies du numérique (Allistene).
8. *Cahier de la Cerna*, 2016.
9. « Formation à l'intégrité scientifique dans les études doctorales », J. Haeich, *La VRS* n° 423, 2020, p. 28-29.
10. Pour compléter ce panorama, le point de vue des référents correspondants peut aussi aider à apprécier ces notions : voir par exemple le cas du CNRS avec les témoignages de ses référents déontologues (cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/College_deontologie/51/2/deonto_dgth_ra_02_publi_1373512.pdf) et IS (RIS), www.snesup.fr/article/compte-rendu-du-cs-du-cnrs-des-28-et-29-janvier-2021.
11. À ce sujet, voir l'interview de P. Ouzoulias, dossier du *Snesup* n° 697, juin 2021.

Historiquement, c'est souvent un problème de méconduite scientifique nationale qui a été le déclencheur d'une prise de conscience sur l'éthic, terme qui regroupe encore parfois – à l'international – l'éthique, la déontologie et l'intégrité scientifique². Ce fut le cas dès 1981 aux États-Unis avec la création des premiers offices relatifs à l'intégrité scientifique dédiés exclusivement au traitement de tels cas. Si des prémices françaises existent du côté du CNRS (création du Comets en 1994³) ou de l'Inserm (DIS en 1999⁴), ce n'est qu'en 2017 que sont créés l'OFIS et le CoFIS, pour lesquels ces notions sont les « trois piliers d'une recherche responsable [...] [et] qui se distinguent de mieux en mieux aujourd'hui »^{5,6}, comme le souligne aussi la Cerna⁷, à l'origine d'un cahier sur l'éthique de la recherche scientifique⁸, qui ne se risque pas à des préconisations quant à la définition de ces notions qualifiées d'« adjacentes », celles-ci « pouvant varier selon les contextes et les sensibilités ».

DIMENSION UNIVERSELLE

Reprenons ainsi, pour mieux illustrer l'éthique, la déontologie et l'intégrité, l'exemple d'un-e docteur-e⁹ qui doit concilier les tensions ou dilemmes suivants dans un triangle formé entre elle/lui (le « Je », morale individuelle), son cercle proche de recherche (le « Nous », morale de groupe culturel) et son cercle plus périphérique : son École doctorale et ses institutions (les « Autres », morale sociale). On peut évidemment étendre cet exemple à l'enseignant-e-chercheur-se, au/à la chercheur-se ou à l'enseignant-e. L'éthique est une démarche réflexive sur les valeurs qui motivent nos actes et leurs conséquences ; elle fait appel à notre sens moral et à celui de notre responsabilité. Elle fait écho aux grandes questions que posent les progrès de la science et à leurs répercussions sociétales. Vient ensuite la déontologie comme ensemble des devoirs et obligations imposés à une profession : on y aborde les questions d'intégrité, de probité, de cumul d'emplois, de conflits d'intérêt ou encore de cumul d'activités. Les ressources sont essentiellement issues des textes qui régissent les droits et les obligations des fonctionnaires, soit la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (modifiée et complétée par les lois n° 2016-483 du 20 avril 2016 et n° 2019-828 du 6 août 2019). Enfin, l'intégrité scientifique possède une dimension universelle : elle s'impose comme un code professionnel (« bonnes pratiques ») qui doit gouverner toute pratique de recherche, condition pour crédibiliser la science et limiter tout un dégradé de nuances de

méconduites qui s'inscrit dans un autre triangle, celui de fraude, falsification et plagiat (FFP)¹⁰.

EXIGENCE D'INTÉGRITÉ DE LA RECHERCHE

Si, pour le Code de la recherche, l'intégrité scientifique est « l'ensemble des règles et valeurs qui doivent régir les activités de recherche pour en garantir le caractère honnête et scientifiquement rigoureux », les dispositions réglementaires « générales » en la matière sont limitées : les articles 16 (cf. encadré) et 23 de la LPR (loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020) complètent le Code de la recherche en précisant les missions du HCERES en matière d'éthique de la recherche, en posant l'exigence d'intégrité de la recherche, en instituant l'obligation de déclaration des conflits d'intérêt des chercheur-ses dans le cadre de leurs activités. L'article 18 institue un serment prononcé à l'issue de la soutenance de thèse, inséré, lui, dans le Code de l'éducation¹¹. En matière d'éthique et d'intégrité scientifique, on trouve enfin diverses chartes, recommandations, avis, guides pratiques ou rapports constituant le corpus de référence. Ces normes, au premier chef desquelles la Charte de déontologie des métiers de la recherche, sont établies par les acteurs du champ de la recherche et de l'ESR. Elles émanent des instances nationales transverses voire d'instances propres aux organismes. Des corpus de textes internationaux pionniers inspirant ou complétant ces textes sont également donnés dans la mini-bibliographie ci-après. ■

L'intégrité scientifique doit gouverner toute pratique de recherche, condition pour crédibiliser la science et limiter la fraude, les falsifications et le plagiat.



MINI-BIBLIOGRAPHIE

Pour consulter les liens directs, se reporter à la version en ligne du mensuel.

Au niveau international	Au niveau national
<ul style="list-style-type: none"> ● Charte européenne du chercheur et du recrutement, CE, 2005. ● Déclaration de Singapour « intégrité en recherche », 2010. ● Code de conduite européen pour l'intégrité de la recherche, ALLEA 2011, 2017. ● Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche, DORA, 2012. ● Manifeste de Hongkong, 2017. ● Recommandations sur l'investigation des méconduits en recherche, Enrio Handbook, 2019. ● Déclaration de Bonn, 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> ● « Renforcer l'intégrité de la recherche en France. Propositions de prévention et de traitement de la fraude scientifique », rapport J.-P. Alix, 2010. ● Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche, 2015. ● Bilan et propositions de mise en œuvre de la charte d'intégrité scientifique, rapport P. Corvol, 2016. ● Circulaire n° 2017-040 du 15/3/2017 (Mandon). ● Vade-mecum intégrité scientifique, groupe de travail Corvol, 2017. ● Charte de déontologie et d'intégrité scientifique, ANR, 2018. ● « Promouvoir et protéger une culture partagée de l'intégrité scientifique », rapport parlementaire P. Ouzoulias et P. Henriet, 2021.

L'éthique est une démarche réflexive sur les valeurs qui motivent nos actes et leurs conséquences ; elle fait appel à notre sens moral et à celui de notre responsabilité.

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES

Si le respect des corpus repose sur l'adhésion de ceux qui les signent, se pose la question des limites de cette autorégulation. Ces limites sont principalement posées en France par le HCERES, auquel est rattaché l'OFIS, en charge de la stratégie dans le domaine. Comme l'a souligné dernièrement le rapport Ouzoulias-Henriet, « [ce] rattachement, s'il présente un intérêt logistique, ne garantit pas l'indépendance intellectuelle de l'OFIS, car il rattache indirectement cette institution à l'autorité du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. [...] Le CoFIS ne dispose d'aucun droit d'évocation. S'il est saisi d'une affaire, quelle que soit la gravité des faits, il est dépourvu de moyens d'action. Aucune affaire individuelle n'est évoquée devant le CoFIS », et de recommander d'« élargir, par voie législative, les missions de l'OFIS, en attribuant au CoFIS un droit d'évocation des affaires de méconduites supposées, et de recours pour les affaires instruites dans les établissements. Le CoFIS élaborerait un rapport à destination de l'établissement concerné intégrant des recommandations quant au traitement de l'affaire ». Sur son indépendance encore, un rapport de l'Inspection générale de 2020 oscillait entre un statu quo et un rattachement à l'Institut de France alors qu'étaient jugés non pertinents un rattachement au ministère ou à l'OPECST ou la création d'une entité spécifique. Une autre recommandation du rapport Ouzoulias-Henriet demande au moins « de doter l'OFIS, par voie législative, d'un statut d'autorité administrative indépendante, qui n'est pas incompatible avec la poursuite de l'hébergement de l'OFIS au sein du HCERES ».

Le Cneser, après avoir amendé le projet de décret, doit émettre un avis sur ce dernier. Il s'agira d'être attentif à une trop forte place donnée au HCERES au détriment de l'OFIS, de surveiller comment le curseur est mis entre « prévention » et « détection » des manquements (le décret prévoit que les établissements « favorisent la détection à ces manquements »), et de s'assurer d'organiser la traçabilité et la conservation des données associées aux résultats de la recherche ; ou encore que les référents intégrité scientifique (RIS) concourent à la prise de mesures garantissant l'absence de conflits d'intérêt.

Le SNESUP-FSU défend en outre la construction de comités d'éthique et de déontologie réellement indépendants de la gouvernance des établissements et du HCERES, désignés de façon collégiale par les pairs, chargés d'émettre des avis et de donner des conseils, dotés de moyens de fonctionnement suffisants.

L'intégrité scientifique s'impose comme un code professionnel qui doit gouverner toute pratique de recherche.

Tunisie : un nouveau paysage syndical universitaire

Le bureau de l'Association des universitaires de la Tunisie pour les droits et les libertés académiques (UT-DLA) est constitué d'adhérents de la FGESRS ayant créé cette structure à la suite du dernier congrès de juin 2021, qui a vu arriver à la direction du syndicat une alliance incluant la droite islamiste. Il présente ici la situation en Tunisie en cette rentrée.

Par le **BUREAU DE L'ASSOCIATION DES UNIVERSITAIRES DE LA TUNISIE POUR LES DROITS ET LES LIBERTÉS ACADÉMIQUES**

Comme tous les pays du monde, la Tunisie n'a pas échappé aux conséquences tragiques et épuisantes de la pandémie de Covid-19 sur tous les plans, tant politique, social, économique, qu'éducatif. Concernant les universités, cette crise a dévoilé l'incapacité de nos structures de recherche et d'enseignement à faire face aux nouvelles exigences et à relever les défis qui les mettraient sur un pied d'égalité avec les universités étrangères, et ce malgré les potentiels et la qualité de ses universitaires. Cette difficulté à gérer la crise sanitaire est due à plusieurs causes, parmi lesquelles l'absence de toute équité du fait de la différence du niveau socio-économique des étudiants, une infrastructure défaillante pour assurer les enseignements à distance, un manque de formation des enseignants universitaires pour ce type d'enseignement...

Le bureau sortant de la Fédération générale de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (FGESRS) a fait appel au ministère de l'enseignement supérieur et au gouvernement pour offrir à tous les enseignants et aux étudiants les conditions nécessaires pour que la recherche scientifique et l'enseignement participent activement à la lutte contre la Covid, tout en assurant, avec une équité réelle entre les étudiants, une continuité du processus d'enseignement et d'apprentissage dans les conditions difficiles du confinement. Il a exigé en outre une formation de base pour tous les enseignants.

FGESRS : UN NOUVEL EXÉCUTIF

Après son congrès qui s'est tenu en juin 2021, une nouvelle direction (bureau) est apparue dans le paysage syndical, bureau élu après une alliance avec les islamistes et une droite hostile aux droits des travailleurs, mais encore plus antiprogressiste, à l'image du bureau exécutif de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT), alors même que cette dernière s'était trouvée isolée après les mesures exceptionnelles du 25 juillet 2021 réclamées et soutenues par la majorité du peuple tunisien. Dans ce contexte,



Manifestation de la FGESRS devant le siège de l'UGTT, place Mohamed-Ali-el-Hammi, à Tunis, en décembre dernier, pour la commémoration de l'assassinat du dirigeant syndical Farhat Hached. La banderole indique que la FGESRS n'abandonnera jamais ses valeurs.

avec la montée de ce courant rétrograde et son inclusion dans les différentes structures syndicales (mais aussi pédagogiques), nous avons choisi de continuer notre combat et de lutter afin de promouvoir les valeurs et les principes universels pour une université progressiste et moderniste qui laissera son empreinte dans l'évolution et le développement d'une Tunisie démocrate, libre et tolérante. Subséquemment, nous avons décidé de former une association d'intellectuels, l'Association des universitaires de la Tunisie pour les droits et les libertés académiques, pour tous nos collègues qui souhaiteront militer autour des objectifs suivants :

- défendre et promouvoir la liberté académique ;
- traiter les questions en relation avec le genre dans le monde universitaire ;
- sensibiliser les jeunes enseignants aux droits de l'universitaire ;
- programmer des actions de formation (nationales et internationales) ;
- organiser des séminaires et des rencontres académiques (nationaux et internationaux) ;
- promouvoir la solidarité internationale et la coopération à pied d'égalité entre les universitaires. ■

Avec la montée de ce courant rétrograde, nous avons choisi de continuer notre combat pour des valeurs progressistes et des principes universels.

Sénégal : luttes syndicales victorieuses et défense des libertés académiques

Nous avons demandé au Syndicat autonome de l'enseignement supérieur, qui nous a fait l'honneur d'être présent à notre dernier congrès d'orientation, en juin à Rennes, de présenter la situation universitaire et syndicale au Sénégal à la veille de sa rentrée universitaire.

Par le **DR OUSSEYNOU DIOP**, responsable International, et **MALICK FALL**, secrétaire général du SAES

Le Syndicat autonome de l'enseignement supérieur (SAES) a été créé il y a plus de trente-cinq ans. Il demeure le syndicat le plus représentatif de l'enseignement supérieur au Sénégal. Il est caractérisé par son autonomie vis-à-vis des formations politiques et de l'État. Durant ces trois dernières années, trois principaux points ont marqué la vie du syndicat : la lutte sociale, la Covid-19 et les libertés académiques. Ils s'imposent également en cette rentrée.

DES AVANCÉES CONSIDÉRABLES EN MATIÈRE DE PENSIONS DE RETRAITE

Pour ce qui concerne les luttes sociales, nous avons réussi à conquérir dans la période récente des avancées considérables en matière de pensions de retraite. En effet, la pension de retraite désormais versée aux universitaires s'élève à 80 % du dernier salaire net perçu, même en cas d'embauche un mois avant la retraite. Notre accord prévoit qu'elle passera à 85 % du dernier salaire net perçu en 2022, la réduction de la contribution au logement ainsi que la mise en place d'un fonds de solidarité sociale pour les retraités n'ayant pas bénéficié de la nouvelle réforme des pensions de retraite.

La Covid-19 a perturbé tous les secteurs du pays sans épargner celui de l'enseignement supérieur, ni même le calendrier universitaire. Ce fut une occasion de repenser l'université et de développer des aptitudes jusque-là non connues. En effet, la crise sanitaire a créé une émulation du génie sénégalais dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche pour répondre aux besoins de la population par une expertise locale, lorsque les pays occidentaux ont fermé les frontières et privilégié leur propre approvisionnement en intrants de première nécessité face à la pandémie. Fidèle à sa vocation de syndicat de réflexion et de propositions, le SAES a fortement contribué au plan de résilience décrété par l'exécutif à travers ses militants à différents niveaux. Ce fut une occasion de comprendre que le développement de l'Afrique peut se faire par les Africains eux-mêmes. Même si nous avons eu à déplorer qu'à l'occasion d'élections étudiantes, des incidents aient eu lieu sur quelques campus,



© Snesup

Délégués réunis en session plénière lors du dernier congrès d'orientation du SAES en août 2019.

notamment à Dakar, marqués par des agressions d'enseignants au sein même de l'espace universitaire, à la suite des manifestations d'étudiants parfois couverts par les franchises universitaires qui encadrent l'intervention des forces de l'ordre dans l'espace universitaire.

LIBERTÉS ACADÉMIQUES : NOUS ÉLISONS DÉSORMAIS NOS RECTEURS

Les libertés académiques ont aussi occupé une page importante de la vie du syndicat. C'est dans ce contexte qu'à travers le syndicat des réformes sur la gouvernance universitaire ont été votées à l'Assemblée nationale et adoptées par le gouvernement. Parmi ces réformes, figure l'élection du recteur par ses pairs alors qu'auparavant, il était nommé par le président de la République.

La marchandisation et la privatisation de l'enseignement et de la recherche constituent des questions préoccupantes pour le SAES.

Au chapitre des défis majeurs qui sont désormais les nôtres, figurent la création d'un fonds national dédié à la recherche (voir Le Snesup n° 696, juin 2021, p. 29), l'audit et la réforme du système d'orientation des étudiants, ainsi que la valorisation du patrimoine foncier du syndicat, dans la mesure où notre système nous donne à gérer, notamment, une résidence universitaire pour les enseignants (par exemple, invités par les composantes) ou un restaurant des personnels. ■

La pension de retraite désormais versée aux universitaires s'élève à 80 % du dernier salaire net perçu, même en cas d'embauche un mois avant la retraite ; 85 % à partir de 2022.

2021 : les salariés feront-ils encore les frais de l'inflation ?

Inflation, piège à c... ? Chacun le sait : pour les salariés que nous sommes, davantage d'inflation, c'est moins de pouvoir d'achat. Ou, dit en d'autres termes, une baisse des traitements et des salaires réels. Alors que l'inflation repart, aucun engagement ne vient garantir qu'une telle baisse sera compensée.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**, membre du bureau national,
MICHEL MARIC, coresponsable du secteur International

Depuis 1983, les salaires des fonctionnaires ont perdu 35 % de pouvoir d'achat.

A lors que l'inflation repart à un rythme annuel tutoyant les 3 % et que s'annoncent d'importantes hausses du pétrole et du gaz, gouvernement et patronat ne semblent pas décidés à accompagner cette hausse par une augmentation des salaires, que ce soit dans le privé ou dans la fonction publique. Mais il est vrai qu'ils ont soigneusement segmenté l'emploi pour permettre de contrer les revendications salariales de celles et ceux qui pourraient tirer les salaires vers le haut.

Ainsi, d'une part, aux côtés des salariés du privé en CDI, nous avons une « réserve de salariés en CDD », puis un ensemble d'intérimaires, et enfin des chômeurs avec une grande « flexibilité » entre les trois dernières positions. Sans oublier que les grands groupes font également appel à une importante sous-traitance de la part de cabinets de conseil et d'assistance technique qui y déploient des cadres pour la seule durée de projets.

Dans la fonction publique, d'autre part, et notamment dans l'enseignement supérieur, nous avons également, aux côtés des agents titulaires (70 000 enseignants et enseignants-chercheurs et 58 000 personnels administratifs et techniques), une « réserve » de salariés contractuels en CDD (35 % des effectifs), puis un ensemble de vacataires (145 000), et enfin des docteurs sans poste. Sans oublier que les enseignants se voient contraints d'assurer un volume toujours croissant d'heures supplémentaires (6 millions d'heures en 2018, soit l'équivalent de 30 000 charges statutaires d'enseignant-chercheur), indûment appelées heures « complémentaires » et payées en dessous du tiers de l'heure statutaire.

MEDEF : PARLER SALAIRES ? NON, PARLONS SANDWICHES

Le président du Medef justifie la modération salariale avec un argument de poids : si les salaires augmentaient dans la restauration rapide, cela augmenterait encore les prix des sandwiches¹... en oubliant de préciser que les dividendes des entreprises du CAC 40 ont augmenté de 22 % par rapport à l'an dernier, selon l'Observatoire des multinationales², pour un total de 51 milliards d'euros, ce qui est d'autant plus remarquable que, sur la période, le résultat net agrégé du CAC 40 s'effondrait. Pour autant, les rémunérations de leurs dirigeants, selon leur *Hebdo des AG* lui-même, ont, elles aussi, augmenté de... 40 % en 2021. La modération, c'est pour les autres. Seul le smic demeure plus ou moins indexé sur l'inflation au bon vouloir des gouvernements et de leur « coup de pouce ».

TOUJOURS PAS DE HAUSSE DU POINT D'INDICE ?

Rappelons que dans les années 1960 et 1970, même avec une inflation à deux chiffres, les négociations salariales entre syndicats et patronat portaient sur la part des augmentations de salaire au-delà de l'inflation. Le tournant de la rigueur en 1983 a depuis déconnecté les salaires de l'inflation. Cette « désindexation » s'est appliquée à la fois dans la fonction publique et dans le secteur privé, ramenant depuis les négociations au niveau local, celui des entreprises, ou celui des primes individuelles dans la fonction publique. Depuis cette date, les salaires des fonctionnaires ont perdu 35 % ou, dit autrement, nous avons perdu l'équivalent de quatre mois de salaire par an ! Cette année encore, le gouvernement a décidé de « geler » pour un an supplémentaire le point d'indice, dont l'augmentation aurait permis de compenser l'inflation.

Avec le retour de l'inflation cette année, il est donc prévu que ce seront les salariés, tous les salariés, qui encaisseront le choc, avec un argument d'évitement d'une spirale inflationniste (inflation/hausse des salaires/puis nouvelle hausse des prix). Et voilà nos revenus réduits au rang de simple variable censée amortir le choc de la hausse des prix. Mais allons-nous laisser faire ? Ce sera l'un des enjeux des mobilisations de cet automne. ■

1. Geoffroy Roux de Bézieux peu convaincu par l'augmentation des salaires, 26 août 2021, miniurl.be/r-3uf9.
2. Observatoire des multinationales : miniurl.be/r-3ufa.



© Phebay

« Doux commerce » ou concurrence barbare ?

À l'aide des travaux de Michel Foucault sur le pouvoir, le néolibéralisme ou la politique, Ali Laïdi argumente sur la nécessité d'une approche désormais urgente en termes de « guerre économique », qui devrait selon lui être davantage travaillée, y compris par les universitaires.

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

C'est un ouvrage¹ relativement personnel que livre ici Ali Laïdi, qui au milieu des années 1990 se lançait comme journaliste (il est d'ailleurs toujours en charge du « Journal de l'intelligence économique » de France 24) dans des recherches sur des cas de guerre économique, avant de finaliser une thèse en 2009². Il s'exprime ici à la première personne, évoque ses préoccupations de chercheur (à l'École de pensée sur la guerre économique [EPGE]) et construit une analyse du libéralisme à l'aide d'une passionnante lecture de Michel Foucault.

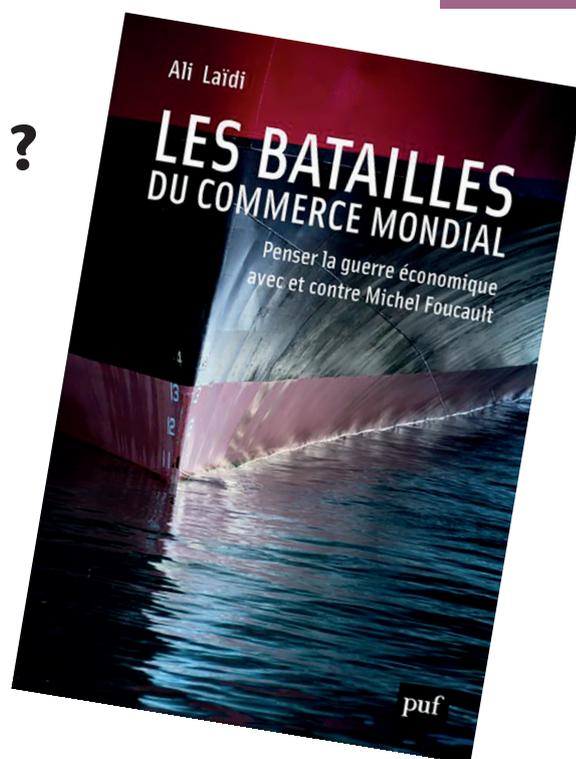
UN THÈME SULFUREUX

La « guerre économique », qu'il définit comme « l'utilisation de moyens déloyaux et/ou illégaux pour remporter ou préserver des marchés », signifie que « les acteurs recourent à la violence dans leurs échanges marchands ». Et ce thème de recherche a quelque chose de « sulfureux » : les libéraux refusent de reconnaître son existence (qui justifierait l'intervention de l'État sur les marchés), les interventionnistes, et avec eux toute la gauche, craindraient que « la prétendue guerre économique » permette aux entreprises d'exiger des reculs sociaux. Ali Laïdi argumente : englober la guerre économique dans une compétition généralisée, s'exerçant à tous les niveaux de la vie sociale, individuelle, internationale, c'est la confondre avec le rapport social au travail. Et il illustre par ses constats quotidiens : par ces « opérations complexes » qui désignent pudiquement des actions généralement menées par d'anciens membres des services de sécurité et de renseignement « reconvertis dans le privé » (filatures de cadres, infiltrations informatiques, vols de secrets industriels et technologiques, déstabilisation, désinformation, corruption de fonctionnaires, lobbying agressif...). Au final, leurs actions révèlent une compétition frénétique, une évolution de plus en plus agressive du commerce mondial, avec son lot de crises et de fermetures d'entreprises et une augmentation sans précédent des inégalités.

BOÎTE À OUTILS FOUCALDIENNE

Comme nous y invite Michel Foucault, il s'agit, considère l'auteur, de faire « l'archéologie des idées afin de faire remonter à la surface celles qui sont enfouies dans les profondeurs [...]. Hier, la folie, le sexe et la prison étaient des sujets rejetés par la société. Aujourd'hui c'est la guerre économique qui se trouve exclue du discours académique en général et des études économiques en particulier ». Et il s'agit alors ici de « voir comment les concepts foucauldien restent opérationnels pour appréhender cette barbare concurrence généralisée ».

En creusant dans ce qu'il considère être un « angle mort des sciences humaines », le travail de l'auteur a vocation à interpeller les Européens : « dans la nouvelle guerre froide qui s'ouvre entre Washington et Pékin, Bruxelles doit tracer son propre chemin », une « troisième voie entre l'aigle et le dragon ». L'Europe est décrite ici comme une Belle au bois dormant qui daigne à peine lever une paupière pour « constater que son marché intérieur est ouvert aux quatre vents » alors que ceux de ses concurrents sont « fermés à double tour ». Sans doute parce que la construction européenne prend forme autour d'une idée de paix. Mais « l'élite européenne adhère sans critique ni recul à la légende libérale d'un commerce forcément apaisant ». Soulignant qu'il n'existe pas de convention de Genève en matière de guerre économique, l'auteur appelle aussi les universitaires à sortir du cadre étroit de leurs disciplines, les économistes à sortir du cadre étroit de leurs abstractions mathématiques ou de leurs grands récits sur l'efficacité de la concurrence. Et l'argumentaire est assez riche ici, en particulier dans la seconde moitié de l'ouvrage (par exemple lorsque l'auteur analyse le concept de *noöpolitik* – ou *noopolitique* – ou l'imposante présence de *L'Art de la guerre*, de Sun Tzu, dans les bibliothèques des managers). Avant d'affirmer, avec Foucault, que pour espérer échapper à cette barbarie, il est avant tout urgent de changer le régime de production de la vérité. ■



« L'élite européenne adhère sans critique ni recul à la légende libérale d'un commerce forcément apaisant. »

1. Ali Laïdi, *Les Batailles du commerce mondial. Penser la guerre économique avec et contre Michel Foucault*, PUF, 2021, 176 p., 18 €.
2. Ali Laïdi, thèse de doctorat en science politique, *La guerre économique dans les relations internationales : la France à la recherche d'une doctrine d'intelligence économique*, dir. Francis Balle, 2009, université Paris-II.



La banque coopérative
de la Fonction publique

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

Jenny, Enseignante chercheuse

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux
- Immatriculation ORIAS n° 000278 - Paris - Siège social : 40 avenue Pierre Méhétère 75001 Paris
- Cedex 13 - Siren n° 493 455 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo : © Roman Jelianno - Conception : Insign 2020 - Merci à Jenny, enseignante chercheuse, d'avoir prêté
son visage à notre campagne de communication.



casden.fr



Retrouvez-nous chez

