

le snesup

Réforme des retraites
Mobilisé·es jusqu'au retrait

8 mars 2023
Grève féministe

Libertés académiques
Résister aux attaques

Renouer avec le modèle ambitieux de
démocratisation de l'ESR

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



ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

ACTUALITÉS 6

- Réforme des retraites : mobilisés jusqu'au retrait. 7, 8, 9 mars... Et après ?
- Les menaces de la réforme des retraites sur l'ESR
- Vente au rabais d'une partie du site CNRS de Meudon-Bellevue à des promoteurs

DOSSIER 9

- Renouer avec le modèle ambitieux de démocratisation de l'ESR

MÉTIER 18

- Des changements dans la procédure du repyramidage qui ne mettent pas fin aux décisions arbitraires

FICHES PRATIQUES 19

- Fiche n° 42 Percevoir une indemnité de fin de contrat
- Fiche n° 43 Comment imposer un accompagnement syndical dans un entretien à caractère conflictuel ?

SERVICE PUBLIC 21

- La sortie d'expérimentation des EPE : une remise en cause du statut d'université

FORMATION 22

- Libéralisation de la validation des acquis de l'expérience

RECHERCHE 24

- Vers la poursuite du démantèlement de l'ESR ?

INTERNATIONAL 26

- Libertés académiques : résister aux attaques

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES SPÉCIAL 8 MARS 28

- Les grandes gagnantes, le retour ! 8 mars 2023 : grève féministe
- Ripec, repyramidage, ou comment aggraver les inégalités

CULTURE 31

- Foule sentimentale, ta vie c'est le capital



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

L'ESR est à vendre... Ça vous intéresse ?

Après avoir orchestré la vente de l'un des sites historiques du CNRS situé à Meudon au profit de promoteurs immobiliers, dont Vinci, pour un prix de vente inférieur à celui demandé par le CNRS (*lire p. 8*), le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche poursuit sans scrupules la vente à la découpe de l'ESR au plus offrant, par petits ou gros lots, au choix.

Le 14 février, les membres du Cneser étaient sollicités pour donner un blanc-seing à quelques formations privées lucratives. Deux projets d'arrêté concernant l'enseignement supérieur privé ont fait l'objet d'un vote massivement contre des membres de l'instance nationale tant ils manquaient des garanties minimales requises. Le premier concernait la reconnaissance de l'École supérieure de réalisation audiovisuelle (ESRA, Rennes) et l'autorisation pour l'établissement de délivrer trois diplômes visés par le ministère de l'ESR dans un domaine (le cinéma) où des formations publiques existent pourtant déjà à l'université... Le second portait sur la reconnaissance par l'État de l'école Aivancity et l'autorisation pour cette école privée de délivrer un diplôme visé « diplôme d'études supérieures en intelligence artificielle et sciences des données » à bac + 5... Pourquoi se gêner ? Peu importe la qualité des formations et l'avenir des étudiant-es, pourvu qu'on ait les bénéfices !

Sans doute faut-il rappeler au ministère qu'il existe quelques règles en matière de formation et d'attribution de diplômes et que l'on ne peut s'en affranchir sans mettre en péril le service public de l'ESR et l'avenir des étudiant-es. Les titres de licence, master et doctorat ne sont pas à vendre au plus offrant. Les accréditations sont conditionnées à la qualité de l'encadrement, à un adossement des formations à la recherche, et donc à la présence effective de personnes titulaires d'un doctorat ou d'une HDR dans l'équipe des intervenants, et ce en nombre suffisant ! Les diplômes délivrés doivent par ailleurs être inscrits au répertoire spécifique de France Compétences et le taux d'insertion professionnelle rendu public. Par ailleurs, la transparence doit être de mise concernant la gestion et la structure financière des établissements qui dispensent les formations. Mais que pèse tout ça face aux 3 millions d'euros de bénéfices de l'ESRA... quand les formations publiques peinent à ouvrir ou à boucler leurs programmes faute de moyens suffisants ?

Au lieu de protéger l'université de plus en plus fragilisée par un sous-financement chronique, le ministère en orchestre le démantèlement. Même la Cour des comptes s'est sentie obligée de lui rappeler quelques fondamentaux dans son dernier rapport intitulé « Universités et territoires », en lui recommandant de « veiller au respect de l'usage du terme "université" conformément au Code de l'éducation en définissant précisément les contours de l'appellation dans l'intérêt premier des étudiants ». Parce que, là aussi, il existe des règles et que l'université est définie juridiquement. N'en déplaise au ministère. ■

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

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

Site Web : www.snesup.fr

Directrice de la publication : Anne Roger

Responsables de la communication :
Hervé Christofol, David Helbert

Rédaction exécutive :

Claire Bornais, Pierre Chantelot, Laurence Favier,
Arnaud Le Ny, Michel Maric

Conception graphique, correction,
secrétariat de rédaction, iconographie :
Catherine Maupu - Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 5 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette, routage :
Compédit Beaugard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

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

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

Illustration de couverture et p. 9 :

© Jean-Pierre Dalbéra/Flicker

ENS LOUIS-LUMIÈRE

Déménagement de l'ENS Louis-Lumière¹ à cause des Jeux olympiques

Déménager et installer des équipements lourds et de haute technicité d'ici à décembre 2023, répartis sur plusieurs sites en cours d'étude, donc sans certitude ; maintenir les enseignements et la recherche ; telle est la situation de l'ENS Louis-Lumière, dans laquelle les personnels et les étudiant-es ont été précipités dans un désordre et une improvisation qui dépassent l'entendement (voir la pétition²).

Le précédent déménagement de Noisy-le-Grand, où l'école était propriétaire, a réclamé plusieurs années de préparation. L'ancien directeur des études témoigne : « *L'installation dans de nouveaux locaux demande au minimum trois-quatre ans.* » Aujourd'hui, les personnels ont moins d'un an pour déménager. Autant dire que l'inquiétude est fondée, tant sur la faisabilité que sur l'intérêt public et les finances d'une telle opération, mais l'exprimer réclame courage et expose à des représailles comme la menace d'un conseil de discipline.

Et pourtant, onze ans à peine après son installation comme locataire à la Cité du cinéma, dictée par des questions de soutenabilité budgétaire et de belles promesses, l'école est sacrifiée sur l'autel des JO qui l'obligent à quitter les lieux. Alors que le bail court jusqu'en novembre 2027, de désirée l'école est désormais indésirable : fin janvier 2023, soit six ans après l'annonce des Jeux, son départ n'est plus temporaire, mais définitif.

La situation chaotique ? La faute à « *une culture de la contestation* » et à des enseignants qui ont des « *griefs personnels* » envers la direction. Taratata ! Les faits démontent un par un ces effets d'annonce qui font porter la responsabilité de ce désordre sur les enseignant-es, en particulier les enseignant-es-chercheur-ses, épargnant ainsi les décisionnaires.

Au moment de publier ce texte, nous apprenons que l'école déménagera sur un site unique et domanial sur le campus de la Cité Descartes à Champs-sur-Marne, en 2033, tout près du lieu qu'elle occupait avant son déménagement à la Cité du cinéma en 2012. En moins d'un mois, de définitif, son déménagement redevient temporaire, avec une inconnue de taille : le coût total de toutes ces opérations tant sur le plan humain que financier.

La section de l'ENS Louis-Lumière

1. www.ens-louis-lumiere.fr/index.php/une-grande-ecole-publique-dediee-aux-metiers-du-cinema-de-la-photographie-et-du-son.
2. www.change.org/p/non-au-d%C3%A9mant%C3%A8lement-de-l-%C3%A9cole-nationale-sup%C3%A9rieure-louis-lumi%C3%A8re.

ULCO

Mobilisation contre la réforme des retraites

Comme partout ailleurs, la mobilisation contre la réforme des retraites est importante dans le Nord-Pas-de-Calais. Des cortèges importants, voire inédits, sur le territoire de l'université du Littoral Côte d'Opale : du monde (beaucoup) à Saint-Omer, à Boulogne, à Calais et à Dunkerque, et ce pour les manifestations de janvier et de février.

Deux AG à l'initiative de la FSU se sont tenues à l'université sur le site de Dunkerque. Elles réunissaient des camarades du SNUipp, du SNES, du SNASUB et du SNESUP, quelques camarades de la CGT et quelques étudiants de l'UNEF nous avaient rejoints. Les retraites aux flambeaux, les caisses de grève, les tractages et le durcissement du mouvement ont, entre autres, été discutés lors de ces AG. Mais il faut bien constater que la mobilisation à l'université (en AG et dans les manifestations) repose essentiellement sur les Biatss. Proportionnellement, peu d'enseignants et d'enseignants-chercheurs sont présents.

À Dunkerque, comme à Boulogne et à Calais, la CGT a un poids fort de mobilisation. L'intersyndicale, à Dunkerque en particulier, a eu du mal à se mettre en place et à fonctionner, mais ça n'est plus le cas depuis la manifestation du 16 février où tous les syndicats se sont retrouvés derrière la banderole unitaire. Les plus motivé-es étant bien décidé-es à ne rien lâcher, les semaines à venir s'annoncent animées et pas uniquement parce que c'est la période du carnaval...

Frédéric Dubois et Philippe Hus, section locale de l'ULCO

CUFR DE MAYOTTE

Des personnels si mal traités

Le Centre universitaire de formation et de recherche (CUFR) de Mayotte a été créé en 2011 pour répondre à un besoin d'accès à l'enseignement supérieur sur Mayotte : il prévoit de devenir université de plein exercice en 2024. En pleine expansion depuis, l'ouverture de filières de licence puis de master MEEF depuis 2017 s'accompagne du recrutement continu en personnel enseignant, de recherche et Biatss nécessaire. Si l'établissement répond à des besoins du territoire, l'expansion rapide et insuffisamment accompagnée par le ministère entraîne d'importantes difficultés de fonctionnement et du mal-être chez les personnels.

À la rentrée 2020, le CUFR compte plus de 1 600 étudiants (contre 600 lors de la première rentrée en 2012)*, avec uniquement la création de modulaires préfabriqués. De là découle un manque de place criant pour tous les usagers : salles de cours en surtension, emplois du temps chaotiques, absence de bureaux pour le personnel enseignant-chercheur ou partagés sans respect des normes, parking restreint, etc.

L'absence de laboratoire propre au CUFR nécessite un rattachement à des laboratoires hors du territoire. Ces rattachements sont disparates selon les disciplines : membre à part entière ou personnel « accueilli » ne donnant pas accès à toute la prise en charge. Les CDD recherche (postdocs, IE, doctorants, stagiaires) peuvent être exclus de ce rattachement, entraînant un manque de visibilité et d'accès aux moyens supports (ex. : bibliothèques universitaires, même en ligne).

Après une année de création du SNESUP-FSU, l'antenne locale a du pain sur la planche pour améliorer ces conditions délétères de travail !

La section locale du CUFR de Mayotte

* www.univ-mayotte.fr/_attachments/projet-d-etablissement-2017-2021-article/1er%2520contrat%2520d%2527etablissement%2520du%-2520CUFR%2520%25282020-2025%2529.pdf.

UPEC

L'université Paris-Est Créteil traverse une sale période

L'université Paris-Est Créteil (UPEC) loue depuis vingt ans La Pyramide, un bâtiment de plus en plus dégradé : aujourd'hui, ni la ventilation (alors que les fenêtres sont scellées) ni le chauffage ne fonctionnent, et il y a régulièrement des inondations et des coupures d'eau. Le 23 janvier, les 800 étudiant-es des licences sciences de l'éducation et sciences sociales ont été placés en « distanciel contraint » (créant un dangereux précédent), la température y descendant jusqu'à 9 °C.

La présidence semblait se contenter d'une telle solution qui a le mérite de coûter peu – l'État rembourse les 2 millions d'euros annuels de loyer, et on ne sait pas si cette subvention spécifique survivrait à un déménagement – jusqu'à ce que nous imposions le sujet, par des AG régulières réunissant les personnels et les étudiant-es du bâtiment, en mobilisant les médias, en obtenant des soutiens politiques (de député-es et de la mairie) et en déposant un signalement dans le registre « danger grave et imminent », pour la forcer à bouger.

L'UPEC n'a aucun moyen : elle est engagée dans de nombreuses opérations ayant asséché le fonds de roulement mobilisable et causé un déficit de 7 millions d'euros au budget 2023 et un gel de postes. Les composantes ont depuis été informées qu'elles devraient rendre 20 % de leur dotation initiale car le déficit serait nettement pire que prévu, sans qu'on voie ce qui a changé depuis décembre. Tous les échelons jusqu'au ministère ont pratiqué une politique court-termiste, laissant les conditions de travail et d'études se dégrader au-delà du tenable. Les sections SNESUP-FSU de l'université font tout pour avoir des engagements forts – tout en sachant que, comme 34 % des surfaces des bâtiments universitaires sont dans un état peu ou pas satisfaisant (Cour des comptes), les solutions ne viendront que d'un investissement massif du gouvernement.

Luc Pélissier, secrétaire de section UPEC



Réforme des retraites : mobilisés jusqu'au retrait 7, 8, 9 mars... Et après ?

19 janvier, 31 janvier, 7 février, 11 février, 16 février... Cinq journées nationales de mobilisations interprofessionnelles qui se suivent en moins d'un mois et des millions de personnes mobilisées dans près de 250 cortèges, y compris dans les plus petites villes de province, le tout derrière un arc syndical unitaire et uni contre la réforme des retraites portée par le gouvernement : comment ne pas qualifier d'historique ce début d'année 2023 ? La grande majorité de la population est également opposée au projet de réforme et la pétition intersyndicale¹ a été signée par plus de 1 million de personnes. Ce mouvement social inédit par son ampleur est désormais ancré dans le paysage social. Fragilisé, le gouvernement continue pourtant de manier mensonges et mauvaise foi pour défendre un texte injuste et brutal. Nous devons le faire reculer !

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale

Dans les nombreux cortèges, l'enseignement supérieur et la recherche ont pris progressivement leur place, emmenés par l'intersyndicale de l'ESR dans son arc complet associant personnels et étudiant·es. Un peu partout, les banderoles d'établissements, les drapeaux des organisations syndicales et les banderoles intersyndicales se sont entremêlés, et entre 4 000 et 5 000 collègues et étudiant·es étaient ainsi présent·es dans le cortège jeunesse à Paris le 7 février, mais également nombreux et nombreuses partout en province. Cette mobilisation a permis de relancer un travail intersyndical dans les établissements autour de rapports de force renouvelés. Il nous faut continuer à convaincre de la nocivité de la réforme, notamment dans notre secteur où la précarité est grande pour beaucoup de personnels (notamment vacataires, contractuel·les, temps partiels...) et les salaires insuffisants. Cette réforme affecterait tout le monde : les carrières complètes, courtes, longues, hachées, toutes et tous subirait l'allongement de la durée de cotisation et le recul de deux ans de l'âge légal, et au final une baisse de pension.

TENSION À L'ASSEMBLÉE

Les débats parlementaires ont commencé en pleine mobilisation et se sont terminés à l'Assemblée nationale le 17 février, dans un climat de tension extrême, sans que l'examen du texte

n'ait été à son terme, à la suite de la procédure accélérée choisie par le gouvernement par le biais de l'article 47.3 de la Constitution. Deux semaines de débat seulement pour un texte essentiel qui touche au sens même de la vie et du travail ! Le projet de loi poursuit donc son chemin sans avoir été adopté par les député·es. Les discussions au Sénat commenceront à partir du 2 mars et se tiendront jusqu'au 12 mars, avant un retour vers la commission mixte paritaire qui tentera de trouver un accord entre député·es et sénateur·rices sur le texte qui sera présenté au vote le 16 mars puis aux sénateurs. En tout état de cause, le calendrier parlementaire s'arrêtera le 26 mars et le risque d'un nouveau recours à l'article 49.3 n'est pas écarté pour faire adopter la réforme sans vote du Parlement.

Dans ce contexte, l'intersyndicale interprofessionnelle a appelé à durcir le mouvement et à mettre la France à l'arrêt dans tous les secteurs le 7 mars prochain et à poursuivre la mobilisation le 8 mars. L'intersyndicale de l'enseignement >>



1. Lien vers la pétition : www.change.org/p/retraites-non-C3%A0-cette-r%C3%A9forme-injuste-et-brutale-reformesdesretraites.

>> supérieur et de la recherche demande dans ce cadre à ce que les grèves massives conduisent à fermer totalement les établissements universitaires et les organismes de recherche et appelle également les personnels et étudiant·es à se mobiliser en masse le 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, pour dénoncer l'injustice sociale majeure de cette réforme des retraites envers les femmes. En effet, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes persistent de manière alarmante, y compris dans l'ESR, en partie à cause de la part variable de rémunération qui est croissante, des temps partiels, de la ségrégation professionnelle et du plafond de verre. Ces inégalités ne bénéficient pas d'une politique volontariste ni des financements indispensables à leur éradication. Elles sont encore renforcées au moment de la retraite.

D'AUTRES CHOIX SONT POSSIBLES

Le 9 mars, les organisations de jeunesse appellent à leur tour à continuer à dire non à la réforme. Elles dénoncent en particulier



© Photos Snesup

départ avec 75 % du dernier salaire. « Nous voulons vivre ! », chantent les Rosies dans les cortèges, et c'est bien de cela qu'il s'agit !

Nous porterons cela toutes et tous ensemble les 7, 8 et 9 mars... Et après s'il le faut. Le SNESUP-FSU appelle toutes et tous les collègues à ne plus hésiter et à se mettre en mouvement. Il demande également aux directions d'université de ne pas pénaliser les étudiantes et les étudiants ainsi que les personnels mobilisé·es. Il appelle à multiplier les actions, les assemblées générales et les réunions d'information, y compris avec les étudiant·es et les autres personnels de l'ESR, pour élargir et amplifier encore la mobilisation et faire reculer le gouvernement.

Le mois de mars qui arrive sera crucial pour notre avenir. Soyons au(x) rendez-vous. ■

Jeunes et moins jeunes, travailleur·euses et étudiant·es étaient réunis le 16 février pour protester contre le choix de société que le gouvernement veut imposer (p. 6, en bas, Anne Roger, secrétaire générale du SNESUP-FSU).



l'impact sur les jeunes et réclament une « véritable mise en protection sociale des jeunes »² en lieu et place d'une précarité tout au long de la vie.

La réforme proposée n'est pas une fatalité. D'autres choix sont possibles qui passent notamment par une autre répartition des richesses, l'égalité salariale réelle entre les femmes et les hommes, l'augmentation du point d'indice au-delà de 10 %, au lieu d'une politique indemnitaire, et une politique d'emploi ambitieuse, notamment dans le service public. Nous refusons une nouvelle dégradation de nos conditions de travail et de vie. Nos revendications sont claires : une retraite à 60 ans, 37,5 années de cotisation et un



2. Lire l'interview d'Adrien Liénard, trésorier de l'UNEEF, p. 11-12.

Les menaces de la réforme des retraites sur l'ESR

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

Dans un article paru sur AOC*, l'économiste Philippe Askenazy alerte sur des effets négatifs spécifiques à notre ministère.

À la suite des réformes sur les retraites de 2010 et de 2014, l'âge moyen de départ à la retraite des enseignants-chercheurs (EC) a reculé de presque deux ans durant la décennie précédente et se situe vers 66 ans. Durant cette période, les départs à la retraite des EC et des chercheurs se sont mécaniquement réduits, et compte tenu du contexte budgétaire austéritaire il en a été de même des recrutements. Mais les projections annonçaient des départs à la retraite en nette croissance à partir de 2023, pour atteindre en 2028 + 67 % par rapport à 2020, ce qui laissait espérer une amélioration significative des perspectives de recrutement des jeunes chercheurs et un renouvellement générationnel bénéfique à divers titres pour la recherche française.

JUSQU'À 70 ANS...

Ces espoirs sont compromis par « l'obsession du gouvernement pour l'idée que travailler vieux est un bien pour la France ». Le projet de réforme prévoit en effet que

les fonctionnaires pourront poursuivre leur activité jusqu'à l'âge de 70 ans au lieu de 67, dès lors que l'employeur public ne s'y oppose pas. P. Askenazy envisage les futurs possibles pour la recherche. Dans le scénario optimiste, les établissements privilégiés seraient relèves par les jeunes et la mesure ne serait « qu'une fausse promesse aux personnels âgés qui voudraient dépasser les 67 ans ». Dans le plus pessimiste, les chercheurs qui voudraient améliorer le montant de leur pension affectée par les autres mesures de la réforme et leur recrutement sur poste permanent toujours plus tardif seraient autorisés à prolonger. Il en résulterait un nouveau recul de deux ans de l'âge moyen de départ.

P. Askenazy souligne qu'en outre les universités pourraient souffrir d'un non-remplacement total des départs puisqu'elles n'appartiennent pas à un secteur prioritaire pour le gouvernement dans le cadre de son objectif de stabilité des effectifs de la fonction publique. Le projet gouvernemental prévoyant la possibilité d'acquiescer des droits à pension supplémentaires lors d'un cumul emploi-retraite, la « solution » pour assurer les enseignements risque d'être l'embauche à bon compte des collègues retraités comme vacataires ! ■

* aoc.media/opinion/2023/02/14/reforme-des-retraites-vers-un-nouveau-coup-dur-pour-la-recherche-publique.

Vente au rabais d'une partie du site CNRS de Meudon-Bellevue à des promoteurs

Par **BORIS GRALAK**, secrétaire général du SNCS-FSU

La ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a envoyé le 25 janvier 2023 un courrier à la direction du CNRS lui ordonnant de vendre une partie du site de Meudon-Bellevue au prix et dans les conditions imposés par les sociétés immobilières Vinci Immobilier Ile-de-France et Kaufman & Broad Développement.

À la suite de ce courrier, le conseil d'administration du CNRS, réuni en séance extraordinaire le 10 février 2023, a approuvé cette vente, malgré l'opposition de tous les élus et de plusieurs nommés, avec seulement 12 voix pour sur 22.

Le SNCS-FSU dénonce avec la plus grande fermeté cette décision et alerte sur les conséquences très dommageables qu'aura cette vente pour le CNRS et pour les personnels du campus de Meudon-Bellevue.

Cette vente, à un prix inférieur de 8 millions d'euros à celui fixé par un cabinet indépendant d'expertise et de conseil en valorisation immobilière, se traduira par un préjudice financier pour le CNRS et l'État au bénéfice de sociétés privées.

Le projet de cession contraint également le CNRS à libérer la parcelle au plus tard le 15 mars 2023. Cette condition impose aux personnels de la division technique de l'Institut national des sciences de l'Université, du service central des concours du CNRS et de CNRS Images de libérer leur lieu de travail en moins de quatre à six semaines : c'est d'une violence inqualifiable à leur égard. Des travaux scientifiques dans le cadre de programmes spatiaux ou d'observation au sol se verront retardés. Tous les concours de recrutement du CNRS de l'année 2023 se trouvent bouleversés et devront être organisés sur d'autres sites en Île-de-France.

PROFOND MÉPRIS DU GOUVERNEMENT

Cette vente forcée et précipitée témoigne d'un profond mépris du gouvernement envers les personnels et les intérêts du CNRS, et à travers eux envers toute la recherche publique, pour le seul bénéfice de promoteurs immobiliers privés.

Le SNCS-FSU et le SNTRS-CGT utiliseront tous leurs moyens d'action pour mettre en échec cette vente inique prévue le 15 mars et pour défendre le personnel du site de Meudon-Bellevue, le CNRS et la recherche publique. ■



Renouer avec le modèle ambitieux de **démocratisation de l'ESR**

Si le gouvernement essayait de faire croire à un investissement important pour l'enseignement supérieur et la recherche et qu'il tente de laisser penser que les conditions de vie et l'émancipation de la jeunesse sont au cœur de ses préoccupations, la réalité est aux antipodes. Son récent refus de la généralisation du repas à 1 euro pour les étudiant·es en est une cruelle, mais parfaite illustration. Les portes de l'université se ferment quand il faudrait former au plus haut niveau des jeunes, de plus en plus nombreux, et dont les familles aspirent à ce qu'ils décrochent un des diplômes protecteurs de l'enseignement supérieur.

Ce dossier donne la parole à l'UNEF, et propose des pistes à explorer pour étudier dans de bonnes conditions. Il revient sur les mécanismes de sélection et de tri social de la plate-forme Parcoursup et de son avatar pour le master, Trouver mon master. Dans un contexte de forte pression démographique étudiante, il met en lumière la concurrence déloyale de l'ESR privé ou la quête effrénée de ressources propres des établissements publics qui dévoie par exemple les objectifs originaux affichés de la formation par apprentissage.

Enfin, ce dossier aborde les liens entre démocratisation et savoirs, dans leur définition la plus large, qu'ils soient issus de disciplines générales ou professionnelles. Les effets délétères des dernières réformes affaiblissent l'acquisition des contenus scientifiques prérequis des poursuites d'études émancipatrices et choisies. Ce sont les étudiant·es des milieux populaires qui en font cruellement les frais. La réforme du BUT est à ce titre tristement exemplaire.

L'enjeu de la démocratisation de l'ESR nécessite des moyens humains et financiers à mobiliser d'urgence pour renouer avec un modèle démocratique ambitieux essentiel à la société dans son ensemble. ■

Dossier coordonné par **NATHALIE LEBRUN** et **STÉPHANE TASSEL**

L'ESR français : massification et menaces sur un modèle démocratique ambitieux ?

En une soixantaine d'années, l'enseignement supérieur a vu ses effectifs étudiants multipliés par dix. Si ce sont les universités qui ont d'abord permis de soutenir cette croissance, dès les années 1990, un glissement vers le privé s'est amorcé, encouragé par les différentes réformes qui se sont succédé depuis, remettant en cause l'approche universaliste sur laquelle reposait l'ESR.

Par **JEAN-MICHEL MINOVEZ**,
membre de la commission administrative

En 2023, l'enseignement supérieur français compte probablement plus de 3 millions d'étudiants, soit près de dix fois plus qu'en 1960. La massification de l'accès à l'enseignement supérieur dépend de trois critères en particulier : les effets de la dynamique démographique, l'aspiration à effectuer des études longues, l'élargissement de l'accès au baccalauréat – on passe de 10 % d'une classe d'âge le détenant à 79,2 % en 2022. L'arrivée des premiers bacs technologiques en 1969 et professionnels en 1987 accélèrent le processus.

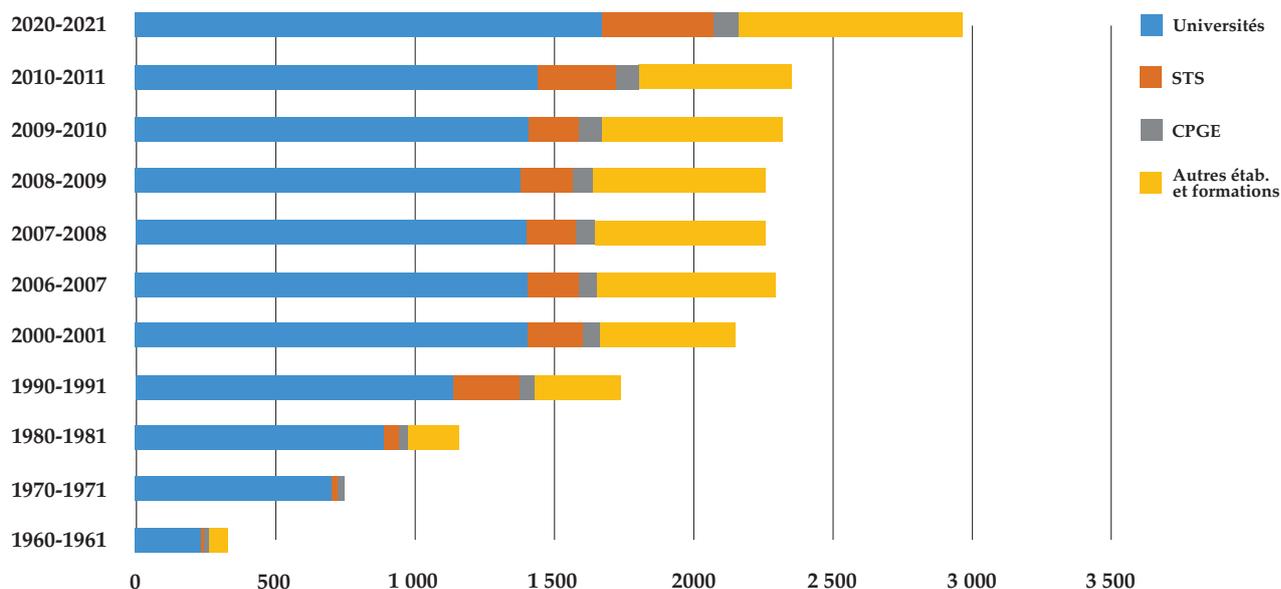
Ce sont les universités qui ont tout d'abord permis de soutenir la croissance des effectifs de l'enseignement supérieur, auxquels sont venus ensuite se joindre les IUT et les STS. Les bacheliers technologiques, dont l'orientation a été privilégiée dans la filière IUT, représentent 40,2 % des nouveaux entrants en 2021-2022. La part des bacheliers généraux diminue d'autant (56,6 %) et les bacheliers professionnels

sont peu inscrits en IUT, alors qu'ils sont 38,3 % en STS.

Jusqu'en 1990, le modèle est celui d'un enseignement supérieur centré sur les établissements publics, ouvert à tous et accueillant, toutes tutelles confondues, près de 90 % des étudiants – dont plus de 60 % à l'université. Toutefois, plusieurs changements de fond sont à l'œuvre. Le développement spectaculaire des formations d'ingénieurs universitaires et privées a été enregistré au début des années 1990. Le nombre des inscrits dans les écoles de commerce, reconnues par l'État et habilitées à délivrer un diplôme visé par le ministère de l'Éducation nationale – presque toutes privées –, amorce une croissance des effectifs qui ne va pas cesser. Les filières courtes, saturées, connaissent un nouveau type de développement : les STS s'engagent massivement dans les formations en alternance, l'apprentissage devenant universitaire. Il participe à redynamiser les STS privées qui s'engouffrent dans le dispositif, profitant de l'effet d'aubaine que représentent les exonérations sociales et les aides à >>

Dès 1998, les inscriptions dans l'enseignement privé progressent proportionnellement plus rapidement que dans l'enseignement public.

Les étudiants inscrits dans l'enseignement supérieur depuis 1960 (en milliers)



Données extraites de la publication « L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France » n° 6, février 2013

https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/6/EESR6_ES_08-les_evolution_de_l_enseignement_superieur_depuis_50_ans_croissance_et_diversification.php

Source : MENESR-DGESIP / DGRI-SIES

Champ : France métropolitaine + DOM

>> L'embauche pour les employeurs, sans que l'efficacité du dispositif soit démontré en termes d'emplois. Finalement, dès 1998, les inscriptions dans l'enseignement privé progressent proportionnellement plus rapidement que dans l'enseignement public. Le phénomène ne s'arrêtera plus d'autant que la France intègre, en 1999, le processus de Bologne, fondé sur une approche « compétitive » et une « démarche qualité » des formations ; ces dernières se placent au sein d'une « économie de la connaissance », peu conciliable avec une approche universaliste de l'ESR, mais fortement compatible avec les structures privées d'éducation.

RÉFORMES STRUCTURELLES

C'est dans ce contexte que l'ESR connaît deux réformes de structure majeures, affaiblissant l'université et rendant le privé conquérant : la loi LRU de 2007 et la loi ESR de 2013, qui participent à supprimer une partie des cadres nationaux, inscrivent la compétition entre établissements publics, encouragent la recherche et l'innovation dans un esprit centré sur les transferts vers les secteurs économiques marchands. Le tout s'inscrit dans un cadre d'une forme de répartition des moyens à la fois opaque et insuffisante en termes de montants alloués au fonctionnement. Ajoutons-y la mise en place de Parcoursup, créé avec la loi ORE de 2018, et la suspicion devient alors forte de considérer l'ensemble des actions des gouvernements qui se succèdent comme cher-

chant à affaiblir sciemment l'ESR public par le manque de moyens attribués et la mise en place de systèmes de sélection déguisés.

MONTÉE EN FLÈCHE DU PRIVÉ

Pourtant, et bien que la croissance des effectifs des universités ralentisse, l'attrait pour les formations de l'ESR public demeure, avec une augmentation qui se poursuit dans tous les grands secteurs disciplinaires hors santé et malgré les capacités d'encadrement à la baisse, faute de moyens alloués au recrutement d'enseignants-chercheurs titulaires. Toutefois, c'est d'abord le privé qui bénéficie de la croissance des effectifs. Depuis 2011, les inscriptions y ont augmenté de 60 %, contre 16 % dans le public ; à partir des années 2015-2016, on assiste à leur montée en flèche. En 2021, l'enseignement privé regroupe 736 800 étudiants, soit 24,8 % des effectifs du supérieur ; entre 2011 et 2022, la privatisation de la formation en école d'ingénieurs a continué de s'accroître, passant d'environ un tiers à plus de 41 % ; les écoles de commerce profitent encore plus significativement de ce glissement et c'est dorénavant tous les groupes qui sont concernés, y compris les écoles dont le diplôme n'est pas visé par l'État, ainsi que celles non reconnues et à but lucratif ou non lucratif. On est là bien loin des objectifs fixés à l'ESR par la loi, à savoir réduire les « inégalités sociales ou culturelles » et « réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes en assurant à toutes celles et à tous ceux qui en ont la volonté et la capacité l'accès aux formes les plus élevées de la culture et de la recherche ». ■

La suspicion est forte de considérer l'ensemble des actions des gouvernements qui se succèdent comme cherchant à affaiblir sciemment l'ESR public.

« La massification de l'ESR ne s'accompagne pas de sa démocratisation »

Pour Adrien Liénard, trésorier de l'Union nationale des étudiants de France (UNEF), le choix politique de doter l'enseignement supérieur public de moyens suffisants pour pouvoir former correctement l'ensemble des étudiant-es est un choix que le gouvernement ne veut pas faire.

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

Les étudiant-es sont de plus en plus nombreux-ses. Au-delà des aspects démographiques, relevez-vous une appétence particulière pour les études supérieures ?

L'augmentation du nombre d'étudiant-es dans l'ESR est la conséquence de l'évolution de notre société et du développement de la spécialisation sur le marché du travail. Il est aujourd'hui quasiment obligatoire de disposer d'un diplôme du supérieur pour pouvoir accéder à un certain nombre de métiers. Les diplômés demeurent

également la meilleure protection contre le chômage, puisqu'en 2021, pour les étudiant-es sorti-es de formation initiale depuis moins de quatre ans, le taux de chômage est de 8,9 % pour les titulaires d'un bac + 2 ou plus, contre 19,1 % pour les titulaires du bac ou équivalent (moyenne à 14,8 %)¹.

Cependant, cette massification de l'ESR ne s'accompagne pas de sa démocratisation : si le nombre d'étudiant-es augmente, la reproduction sociale dans l'orientation et la réussite demeure importante. Si de plus en plus d'étudiant-es souhaitent accéder à l'ESR, la précarité étudiante et les inégalités sociales constituent des motifs >> | 1. Insee, 2021.

>> d'échec et de décrochage importants ; ainsi, le taux de réussite d'une licence en trois ans est seulement de 29 % et ces écarts sont très importants en fonction du type de bac obtenu : 57 % de réussite en licence au bout de trois à cinq ans pour les bachelier·ères généraux·ales, contre 20 % pour les bachelier·ères technologiques et 8 % pour les bachelier·ères professionnel·les². Les politiques de sélection massive et de sous-investissement dans l'ESR conduisent à réduire les chances d'obtention d'un diplôme, et si de plus en plus de jeunes souhaitent accéder et accèdent à l'ESR, beaucoup trop de perspectives d'avenir s'y brisent.

Étudier et vivre ? Quelles mesures défend l'UNEF pour permettre aux étudiant·es de disposer de temps pour se consacrer pleinement aux études ?

L'UNEF se bat pour la mise en protection sociale de la jeunesse via la création d'un statut social étudiant. Concrètement, cela consiste en la création d'une nouvelle branche de la sécurité sociale qui permettrait aux étudiant·es, via un système par répartition basé sur la cotisation des actif·ves, de recevoir une allocation afin de poursuivre leurs études sans avoir à se salarier et en s'émancipant de la tutelle financière familiale. Ce mécanisme de solidarité se justifie tant dans la nécessité de lutter contre la précarité étudiante que de permettre à un maximum de jeunes d'atteindre le plus haut niveau de qualification sans avoir à subir de barrières financières.

La prise en compte des années d'études dans le calcul des retraites est également une nécessité, au vu de l'évolution du marché du travail. S'insérer dans le marché du travail passe aujourd'hui beaucoup par l'accès à un diplôme du supérieur. Exiger quarante-trois années de cotisation d'un·e étudiant·e qui aura fait cinq ans d'études et qui va donc commencer à travailler vers 23 ou 24 ans pousse nécessairement à ne partir à la retraite qu'à partir de 66 ou 67 ans, et ce sans compter l'âge moyen d'obtention du premier emploi stable situé aux alentours de 27 ans et les périodes de contrats précaires et d'inactivité forcée.

Parcoursup et Trouver mon master, capacités d'accueil, augmentation des droits d'inscription pour les étudiants étrangers, autant de mesures qui semblent fermer l'accès à l'université plutôt que de l'ouvrir... Quel bilan tirez-vous de cela ?

L'ESR est un service public qui coûte cher. Donner aux établissements les moyens



Adrien Liénard, trésorier de l'UNEF.

de pouvoir former correctement l'ensemble des étudiant·es, qui deviennent de plus en plus nombreux et nombreuses chaque année, correspond à un choix de société visant à permettre au plus grand nombre d'accéder au plus haut niveau de qualification possible. Il s'agit tant d'un projet d'émancipation individuelle pour les étudiant·es que d'un projet d'évolution de l'ensemble de la société en visant une proportion importante de la population dotée d'une formation de l'ESR. C'est un choix politique qui coûte cher et un choix que ne veut pas faire le gouvernement, considérant certainement que l'enseignement supérieur ne doit pas être accessible à toutes et à tous. Multiplier les réformes visant à sélectionner massivement et à faire payer les étudiant·es (droits d'inscription pour les étudiant·es étranger·ères, CVEC, etc.) plutôt que d'investir massivement dans l'ESR, c'est faire le choix d'une société où le savoir, les connaissances et les compétences ne doivent pas être accessibles à toutes et à tous, et c'est ce projet de société que l'UNEF combat.

Toute cette politique de sous-financement de l'ESR entraîne deux conséquences majeures : une hausse continue du nombre d'étudiant·es sans formation, ou inscrit·es dans une formation par défaut, ainsi qu'une hausse du recours aux établissements privés aux droits d'inscription élevés et aux diplômes souvent non reconnus par l'État. Toute la politique du gouvernement depuis 2017 sur l'absence de moyens accordés à l'ESR et la mise en place d'une sélection généralisée a déjà fait exploser de 41,7 % le nombre d'étudiant·es inscrit·es dans le privé et de 187 % le nombre d'étudiant·es qui se retrouvent sans place en master, proportion que la plate-forme Trouver mon master risque de faire exploser. ■

« Multiplier les réformes visant à sélectionner massivement et à faire payer les étudiant·es, c'est faire le choix d'une société où le savoir, les connaissances et les compétences ne doivent pas être accessibles à toutes et à tous. »

2. MESRI, « Les parcours et la réussite en Licence, Licence professionnelle et Master à l'université », *État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France* n° 15, Dgesip / SIES, 2021.

Quels effets de Parcoursup dans l'accès à l'enseignement supérieur ?

Au prétexte d'une recherche de transparence et d'une meilleure orientation des élèves, Parcoursup se révèle surtout un outil de sélection mis en place pour répondre exclusivement au marché du travail.

Par **NATHALIE LEBRUN**, membre du bureau national

Parcoursup, plate-forme d'orientation et de régulation d'accès à l'enseignement supérieur, crée un nouveau rapport entre l'État et les usagers dont l'origine provient de la généralisation du *new public management*. Il s'agit d'optimiser les ressources publiques et d'implanter « un modèle de gestion par la performance inspiré des entreprises privées »¹, réduisant le facteur humain. On assiste à un renforcement du pouvoir de l'État tout en déléguant la procédure de sélection aux établissements, ce qui accroît les inégalités d'accès². Sous l'étiquette d'une soi-disant ouverture sociale, d'une recherche de transparence et d'une meilleure orientation des élèves, on assiste à une rationalisation et à une certaine légitimité de la sélection pour soi-disant le bien des jeunes. Dans ce système, ce sont les classes les moins favorisées qui paient le prix fort.

FIN DE LA DÉMOCRATISATION DE L'ESR

À l'instar d'autres réformes, la plus récente étant celle du lycée professionnel, la loi ORE incarne surtout la fin de la démocratisation de l'enseignement supérieur, dans le sens de permettre à tous les jeunes d'accéder au plus haut niveau de qualification, à une formation citoyenne, de s'épanouir et de développer une pensée critique pourtant nécessaire, entre autres, pour faire face aux enjeux sociétaux. C'est surtout maintenant pour répondre exclusivement au marché du travail. C'est ainsi qu'on assiste à une gestion de flux dans les affectations des jeunes sur Parcoursup et à une inflation des formations à insertion professionnelle immédiate (réforme

des IUT, diplômes spécialisés professionnels bac + 1, etc.) dans l'enseignement supérieur dont la part belle est laissée au privé. L'idée est ainsi de réduire les possibilités de parcours dans le supérieur des lauréats des bacs professionnels et technologiques, encouragés à aller vers des filières courtes, respectivement les BTS et les IUT. Il va en être de même pour les licences générales, dont l'objectif des politiques est de la professionnaliser et ainsi diminuer les possibilités d'accéder au master, et de réserver ce dernier accès à des licences sélectives, c'est-à-dire à l'élite. C'est ainsi que la plate-forme Parcoursup, vendue comme permettant une meilleure égalité des chances, est en fait un tri social et ne correspond pas aux attentes des milieux populaires. Malheureusement, la plate-forme Trouver mon master prend le même chemin.

PROCÉDURE DISCRIMINANTE

Tout est fait pour éliminer des jeunes en utilisant une procédure discriminante et stressante. Manque de transparence dans le traitement des candidatures, non-hiérarchisation des vœux, allongeant les délais de réponse et mettant en concurrence les jeunes, obligation d'anticiper le parcours d'études et professionnel dès 15 ans sous peine d'être pénalisé. Tout est fait pour faire porter la responsabilité sur les jeunes. « Pour des élèves moins socialisés à cette construction du projet, plus distants des normes scolaires, c'est très stressant », « les lycéens pro, au sein desquels les classes populaires sont surreprésentées, attendent trois fois plus longtemps que les élèves de filières générales, y compris dans des formations qui sont censées leur être réservées, à savoir les BTS. Avec le sentiment que le jeu se fait sans eux » et « on voit alors apparaître une compétition généralisée, y compris au sein d'une même classe où les élèves comparent entre eux ce qu'ils ont obtenu », indique Annabelle Allouch³. Et cerise sur le gâteau, tout un écosystème privé s'est mis en place profitant du désarroi des jeunes, que ce soit pour les aider à remplir le dossier Parcoursup, écrire une lettre de motivation et un CV, à des prix prohibitifs, ou les recours contentieux, mais aussi la prise d'anxiolytiques faisant marcher l'économie du médicament. On peut être inquiet du « mental » de nos jeunes, auquel s'ajoute l'anxiété sur l'avenir de la planète qu'ils vont devoir gérer (questions écologiques et climatiques). ■

La plate-forme Parcoursup est en fait un tri social et ne correspond pas aux attentes des milieux populaires.



1. « Parcoursup : réguler et rationaliser l'enseignement supérieur », *Dossier de veille*, n° 142, IFE, 2023.
2. L. Frouillou, C. Pin, A. van Zanten, *Sociologie*, n° 10, 2019, p. 209-215.
3. « Parcoursup, machine à stress : "Au lycée, chaque note devient un enjeu majeur" », *Campus*, LeMonde.fr, 20 janvier 2022.

Analyser la croissance de l'enseignement supérieur privé

Depuis 2017, les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de promouvoir l'enseignement supérieur privé, d'une part en le subventionnant et en lui offrant une visibilité inédite sur la plate-forme Parcoursup, d'autre part en ne permettant pas aux établissements publics d'ouvrir suffisamment de places supplémentaires pour permettre de répondre aux attentes de poursuite d'études des néobacheliers du baby-boom de l'an 2000.

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

L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ MASSIVEMENT SUBVENTIONNÉ PAR L'ÉTAT

Entre 2017 et 2023, les lois de finances initiales ont permis une croissance des subventions directes de l'État aux établissements d'enseignement supérieur privés de plus de 20 %, alors que la subvention pour charge de service public des établissements publics ne progressait, elle, que de 12,5 % sur la même période.

Parallèlement, à travers le programme « 1 jeune, 1 solution », le gouvernement a choisi de subventionner massivement les entreprises qui recrutent un apprenti à hauteur de 8 000 euros pour un apprenti majeur. Or, d'une part l'enseignement supérieur est, depuis 2020, le secteur qui forme le plus d'apprentis, et d'autre part, en 2022, 80 % des places proposées en apprentissage sur la plate-forme Parcoursup l'étaient par l'enseignement privé. Cela a représenté une manne financière annuelle de plus de 1,8 milliard d'euros de subventions indirectes pour ces établissements privés !

Depuis la mise en place de la plate-forme d'orientation et d'affectation Parcoursup en 2018, celle-ci n'a cessé de promouvoir de plus en plus de formations privées. Elles représentaient 14 % des places en 2018, et plus de 27 % en 2023.

Depuis la mise en place de Parcoursup en 2018, la plate-forme n'a cessé de promouvoir de plus en plus de formations privées.

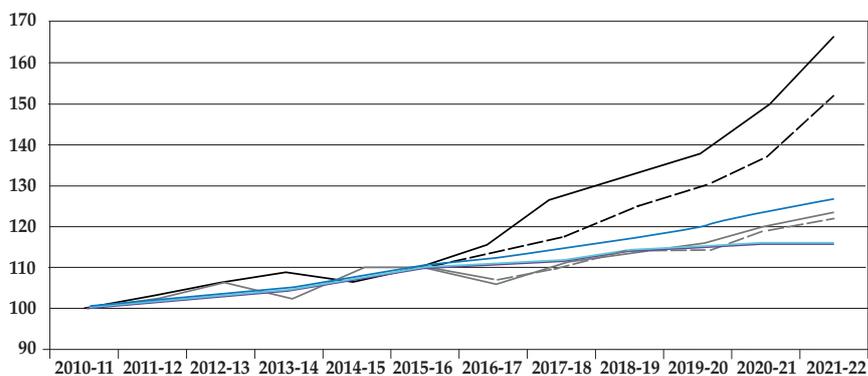
Relevons que cette progression atteint un plateau en 2023 puisque pour la première fois depuis cinq ans, le nombre de places du secteur privé proposées sur Parcoursup est stable par rapport à 2022. Nous n'enregistrons que 460 places de plus (+ 0,18 %), tandis que, pour la première fois, le nombre de places dans l'enseignement public diminue de 8 592 places (- 1,26 % par rapport à l'année 2022). Mais, si toutes les formations publiques ont maintenant rejoint Parcoursup, ce n'est pas le cas des formations privées. Il existe en effet des formations postbac qui ne sont pas référencées sur la plate-forme d'affectation, soit parce qu'elles ne sont pas reconnues par l'État, soit qu'elles préfèrent inscrire directement leurs étudiants sans leur imposer la procédure stressante de la plate-forme et qu'elles font même de cette position un avantage marketing.

DES PLACES EN NOMBRE INSUFFISANT DANS LE PUBLIC

Face au baby-boom de l'an 2000 (qui a vu naître, en France, plus de 800 000 enfants par année entre 2000 et 2014) et à la volonté de la majorité des jeunes de poursuivre des études supérieures, le gouvernement a choisi de fermer l'accès de droit de toutes les bachelières et de tous les bacheliers à l'enseignement supérieur en leur imposant la plate-forme Parcoursup et en limitant les capacités d'accueil dans toutes les formations, y compris celles de licences générales qui jusqu'alors n'étaient pas sélectives et permettaient à toutes celles et tous ceux qui le souhaitaient de s'y inscrire. En 2017-2018, nous avons accueilli 2,69 millions d'étudiants, dont 566 000 dans le privé (21 %). En 2021-2022, ils étaient 2,97 millions, dont 737 000 (25 %) dans l'enseignement supérieur privé.

Il apparaît clairement sur le graphique ci-contre que, depuis 2017, les effectifs de l'enseignement supérieur privé ont crû deux fois plus vite que ceux du public, probablement sous l'effet de sa plus grande visibilité sur Parcoursup et du développement de l'apprentissage, mais aussi en raison du trop faible développement des places dans l'enseignement public, conséquence d'un sous-investissement de l'État organisé depuis au moins 2009. ■

Évolution des effectifs d'inscrits dans l'enseignement supérieur, selon le secteur et la taille depuis 2010, base 100 en 2010*



* Hors inscriptions simultanées licence -CPGE.

Source : note d'information du SIES MESR, 22.14 décembre 2022.

Public MESR Public Public hors MESR (à dispositif équivalent)
Public hors MESR Ensemble Privé (à dispositif équivalent)
Privé

L'apprentissage, un système juste ou juste un système ?

Les formations sous contrat d'apprentissage se multiplient dans l'enseignement supérieur, avec une place grandissante laissée au secteur privé. L'objectif poursuivi de permettre à des étudiants de milieux moins favorisés de poursuivre des études au plus haut niveau est-il atteint ?

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

Dans l'enseignement supérieur, les formations sous contrat d'apprentissage prennent une place de plus en plus importante sous couvert de diversification des ressources de l'enseignement supérieur et de financement des études pour les familles. Dans les universités, en quinze ans, les effectifs des apprentis en DUT ont doublé ; ils ont plus que quintuplé en licence, et presque décuplé en master.

Si le développement de l'apprentissage prébac rime souvent avec une réduction des contenus généraux de formation, les formations postbac ne sont pas systématiquement concernées par une substitution de volume d'enseignements par des séquences en entreprise. Les formations à caractère professionnel ou technologique, véritables voies d'accès à la réussite de certains profils d'étudiants, ont vu leurs volumes horaires tellement réduits déjà ces vingt dernières années par le désengagement de l'État, que leur ouverture à l'apprentissage, véritable poule aux œufs d'or, permet de renforcer les dispositifs pédagogiques (en heures et en équipement) par le biais des ressources collectées par les CFA et les universités.

INÉGALITÉS AU SEIN DES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES

L'objectif poursuivi par les promoteurs de l'apprentissage dans le supérieur de permettre à des étudiants de milieux moins favorisés de poursuivre des études au plus haut niveau reste à atteindre. Le profil social des apprentis de l'enseignement supérieur n'est pas celui des apprentis en milieu scolaire. Les milieux populaires y sont bien moins représentés. Très rares sont les apprentis qui enchaînent les diplômes sous contrat d'apprentissage, par exemple un DUT, puis une licence et enfin un master, bénéficiant ainsi de la possibilité de faire des études longues financées. Par ailleurs, signer un contrat d'apprentissage dans l'enseignement supérieur demande un capital

social suffisant. L'acquisition de l'acculturation professionnelle préalable nécessite d'avoir accès à des formations hors contrat d'apprentissage disposant de moyens et de temps. Les deux modalités d'enseignement doivent donc pouvoir coexister pour permettre la poursuite d'études au plus haut niveau et au plus grand nombre. Le premier diplôme en apprentissage est en effet souvent le dernier.

Le développement de l'apprentissage génère et entretient également de fortes inégalités au sein des équipes pédagogiques. Les primes individuelles liées à l'apprentissage donnent lieu à des compléments de rémunération conséquents, générant des tensions et des incompréhensions entre collègues si tant est que l'information circule. Que faut-il penser quand la visite d'un apprenti en entreprise est mieux rémunérée que quinze heures de vacances ?

UNE DYNAMIQUE INSIDIEUSE QUI BÉNÉFICIE AU SECTEUR PRIVÉ

Cette dynamique favorable à l'apprentissage dans les universités en éclipse une autre, plus insidieuse. Elle bénéficie fortement au secteur privé. En effet, les derniers chiffres recensés sur la plate-forme Parcoursup font figurer près de 165 000 places ouvertes sous contrat d'apprentissage. Et 80 % d'entre elles sont proposées dans des établissements privés dont les droits d'inscription bien qu'élevés sont pris en charge par les entreprises. Ce mécanisme d'incitation déloyal exonère l'État de sa responsabilité d'investir dans l'avenir de la jeunesse et favorise de facto le secteur privé.

Au-delà de l'image d'Épinal, un bilan objectif de l'apprentissage dans le supérieur reste à produire quant à la nature des étudiants bénéficiaires, à leurs motivations pour cette modalité d'apprentissage, à l'impact sur les contenus de formation, sur les offres de formation des établissements, et sur leur indépendance de toute pression y compris financière. Par ailleurs, des mécanismes transparents de contrôle et de régulation dans et entre établissements sont encore à conquérir. ■

Ce mécanisme d'incitation déloyal exonère l'État de sa responsabilité d'investir dans l'avenir de la jeunesse et favorise de facto le secteur privé.

Une démocratisation de l'enseignement supérieur : pour qui et comment ?

Il est de plus en plus demandé aux universités de professionnaliser leur premier cycle, dans une approche « adéquationniste » avec le monde du travail. Après la réforme des IUT, c'est maintenant au tour des licences générales de se trouver sous pression.

Par **NATHALIE LEBRUN** et **MARY DAVID**,
membres du bureau national

Face à une massification d'ampleur, les universités sont sommées par les politiques de professionnaliser leur premier cycle en promouvant des compétences en lien avec le monde du travail. C'est ainsi que la réforme des IUT a été conduite ou que des formations courtes ont proliféré, à l'instar des diplômes spécialisés professionnels à sortie bac + 1. La licence générale subit les mêmes pressions. L'accès en master se réduit, malgré la hausse du nombre de diplômé-es de licence. Les filières sont toujours autant hiérarchisées socialement (cf. tableau ci-dessous), contribuant à une « démocratisation ségrégative »¹ de l'enseignement supérieur, y compris au sein de la licence générale : c'est en humanités que les jeunes de milieux populaires sont les plus nombreux. Avec la massification du supérieur, les jeunes issus de milieux populaires peuvent aspirer à des diplômes et des métiers très qualifiés mais sans pouvoir réellement les atteindre, à cause des réformes de ces vingt dernières années. En particulier celles qui changent la manière de considérer les savoirs et les disciplines associées.

Nous entendons par savoirs les connaissances et les « savoir-faire », qu'ils soient issus de disciplines générales ou professionnelles. De plus en plus, les savoirs sont hiérarchisés et supplantés par les « savoir-être », selon une approche « adéquationniste » avec le monde du travail. Les disciplines académiques sont ainsi moins autonomes et subissent une diminution d'heures (comme dans les IUT). À l'instar des diplômes professionnels scolaires, certains savoirs sont relégués en arrière-plan. Cette approche de plus en plus adisci-

plinaire, adossée à une pédagogie imposée, soi-disant « innovante », modifie la transmission des savoirs et les décontextualise. « Ils sont prélevés des discours disciplinaires d'origine »² et amoindrissent la possibilité des jeunes d'en percevoir les enjeux sociaux. « Les impératifs d'efficacité productive éclipsent les visées d'épanouissement ou d'émancipation par la connaissance et par l'esprit critique. »³ Cette tendance est renforcée par le développement de la « logique compétences », dont l'objectif affiché est de prendre de la distance vis-à-vis des savoirs et des disciplines. Après les IUT et les Inspé, la licence générale risque, à brève échéance, d'être concernée.

CONTEXTUALISER LES SAVOIRS

Les diplômes de l'université sont pourtant « de plus en plus nécessaires pour exercer des métiers requérant à la fois des connaissances et une capacité générale à acquérir des capacités particulières »⁴. Un ancrage fort des disciplines dans les formations, qu'elles soient professionnelles ou générales, est nécessaire. Pour que les étudiant-es puissent s'approprier des savoirs complexes et abstraits, il est nécessaire de les contextualiser et de ne pas les déstructurer. Pour cela, un allongement du temps d'enseignement est nécessaire pour permettre l'apprentissage des techniques de travail intellectuel et une bonne compréhension des prérequis⁴ (au contraire de la tendance à diminuer le nombre d'heures maquettes pour faire des économies). Les jeunes, quel que soit leur milieu social, pourront alors accéder au plus haut niveau de qualification qu'ils souhaitent. L'État doit en fournir les moyens et arrêter la rationalisation et l'optimisation des trajectoires scolaires qui renvoient chacun-e à ses ressources et in fine à son milieu social. ■

1. P. Merle, « Le concept de démocratisation d'une institution scolaire : une typologie et sa mise à l'épreuve », *Population*, 55 (1), p. 15-50, 2000.
2. L. Balland, M. David, « L'hétéronomie des savoirs. Déterminations et concurrences disciplinaires de l'offre de sociologie en Écoles supérieures du professorat et de l'éducation », *Sociétés contemporaines*, 124 (4), p. 5-35, 2021.
3. V. Pinto, « "Démocratisation" et "professionnalisation" de l'enseignement supérieur », *Mouvements*, 55-56 (3-4), p. 12-23, 2008.
4. C. Hugrée, T. Poullaouec, *L'Université qui vient. Un nouveau régime de sélection scolaire*, Raisons d'Agir, 2022 ; cf. *Le Snesup* n° 712, p. 24 : [snesup.fr/article/mensuel-ndeg-712-fevrier-2023](https://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-712-fevrier-2023).

	Agriculteurs, artisans commerçants et chefs d'entreprise	Cadres supérieurs	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Retraités et inactifs	Ensemble	Part d'enfants de cadres/part d'enfants d'ouvriers
Écoles de commerce	19,2	49,9	9,6	9,4	4,5	7,3	100	11
Écoles d'ingénieurs	12,1	54,4	11,9	9,1	5,4	7,2	100	10,1
Classes préparatoires aux grandes écoles	10,8	51,9	12,6	11	7,1	6,6	100	7,3
Universités	9,1	33,2	15,1	17,3	10,9	14,5	100	3,1
Dont IUT	10,5	30,3	17,9	19,9	12,9	8,6	100	2,4
BTS	12,2	15,3	14,6	19,7	23	15,2	100	0,7
ENSEMBLE DES ÉTUDIANTS	10,9	34,4	14	16,8	11,5	12,5	100	3

BUT : une réforme dans la douleur

Là où le DUT, avant la réforme de 2021, remplissait une fonction d'insertion sociale par la poursuite d'études supérieures, le BUT ne vise qu'un seul objectif : l'insertion professionnelle immédiate après le diplôme.

Par **YOAN PECHAUD,**

MCF de génie des procédés, IUT de Champs-sur-Marne

Les IUT ont subi une réforme profonde en 2021 avec le remplacement de leur diplôme de DUT par une licence professionnelle (le BUT). Cette réforme a été imposée pour être en concordance avec la réforme du bac. L'ancien DUT remplissait une fonction d'insertion sociale par la poursuite d'études supérieures après le DUT, surtout pour des jeunes issus de milieux modestes, tandis que le BUT vise, comme toute licence professionnelle, un seul objectif : l'insertion professionnelle immédiate après le diplôme. De plus, l'arrêté BUT a imposé 50 % de bachelier·ères technologiques à l'entrée du futur BUT et également leur taux de réussite (bien que cela ne soit pas appliqué dans de nombreuses spécialités).

UNE BAISSÉ SIGNIFICATIVE DU TEMPS POUR L'ENSEIGNEMENT DISCIPLINAIRE

Pour atteindre ces objectifs, une majorité des spécialités de sciences et technologie a choisi de réduire significativement le nombre d'heures d'enseignement et le niveau d'exigence des disciplines scientifiques, socle des anciens programmes nationaux (mathématiques, thermodynamique, chimie, etc.), entraînant des incohérences dans la structure et les contenus des programmes. Ainsi il est prévu dans le programme national du BUT MTEE* d'enseigner des notions de base de thermodynamique au premier semestre de première année sans que les outils mathématiques associés aient été étudiés au préalable – ils le seront au second semestre.

UN BOULEVERSEMENT DES ÉQUILIBRES DANS LES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES

Ces incohérences, liées aux conditions ubuesques dans lesquelles a été mise en place cette réforme (délais bien trop contraints dans une période de pandémie), ne sont pas sans effet sur les enseignant·es et enseignant·es-chercheur·ses. Le renforcement de la partie appliquée dans les programmes nécessiterait de former les enseignant·es des départements concernés. Or cette réforme a été menée dans l'urgence sans prendre le temps de former les futurs formateurs ! Les collègues sont sous l'eau et, dans un contexte où l'évaluation individuelle prend de l'ampleur, ils ont peu d'intérêt à prendre le temps de se



© Pixabay

former car ces aspects du métier ne sont pas pris en compte dans les critères d'évaluation. Ainsi cette réforme bouleverse les équilibres des équipes avec des enseignant·es aux profils « technologiques » qui sont adaptés au nouveau programme et d'autres aux profils plus « théoriques » qui manifestent un manque de motivation et une certaine forme de résignation. De plus, la mise en place des programmes nationaux plus technologiques nécessite des investissements importants dans un contexte de restriction budgétaire où même se chauffer correctement pose problème.

DEUX ANS APRÈS : DES ÉTUDIANT·ES PERDU·ES

Venons-en maintenant aux étudiant·es, principaux·ales concerné·es par cette réforme. Les étudiant·es de la première promotion, actuellement en deuxième année, sont perdu·es. Une majorité a intégré l'IUT pour l'utiliser comme passerelle pour entrer dans des masters ou des écoles d'ingénieurs (en formation initiale ou par apprentissage). Ils·elles souhaitent donc poursuivre leurs études et n'ont pas compris que leur formation vise, pour la très grande majorité d'entre eux·elles, à intégrer le monde du travail directement après le BUT. Or la perte du cadre national du BUT renforce les spécificités locales, s'opposant ainsi à une mobilité étudiante entre établissements : les étudiant·es trouvent aussi selon leur interlocuteur des réponses différentes à leurs questions. Les étudiant·es sont donc dans le flou et les collègues enseignant·es et enseignant·es-chercheur·ses ne peuvent pas réellement les aider, n'ayant pas les réponses ; d'ailleurs, le MESRI non plus ! L'avenir dira comment évoluera la situation. ■

Les étudiant·es de la première promotion, actuellement en deuxième année, sont dans le flou...

Cette réforme a été menée dans l'urgence sans prendre le temps de former les futurs formateurs !

* MTEE : métiers de la transition et de l'efficacité énergétique.



Des changements dans la procédure du repyramidage qui ne mettent pas fin aux décisions arbitraires

Le ministère a présenté au CSA du 10 février dernier la version finale du nouveau décret régissant la procédure du repyramidage des enseignants-chercheurs, ainsi que les lignes directrices de gestion, qui laissent in fine toute latitude au chef d'établissement pour choisir son candidat.

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

Le SNESUP-FSU revendique un repyramidage MCF/PU national avec un pouvoir décisionnel du CNU.

* www.snesup.fr/article/le-repyramidage-des-enseignantes-chercheuses-du-mesri-un-dispositif-plus-simple-plus-efficace-et-moins-inegalitaire-existe-communique-de-presse-du-snesup-fsu-du-25-mars-2022.

Le repyramidage, la nouvelle procédure permettant la promotion interne des maîtres de conférences (MCF) en professeurs des universités (PU), voit sa procédure modifiée pour les campagnes 2023 à 2025.

Tout d'abord, il sera possible d'ouvrir un poste en repyramidage sur deux sections CNU appartenant à un même groupe disciplinaire. C'est toujours le conseil d'administration, sur proposition du chef d'établissement, qui décide des sections ouvertes. Cette nouvelle disposition devrait notamment permettre d'ouvrir des possibilités dans des sections qui ne comportaient pas assez de candidats promouvables. À noter que dans les nouvelles lignes directrices de gestion (LDG), le ministère précise qu'un vivier limité, tout comme l'absence de PU dans la section au sein de l'université ne sont pas des motifs valables pour écarter l'ouverture du repyramidage dans une section.

PROCÉDURE MODIFIÉE

La procédure sur les avis est profondément modifiée. Le conseil académique (CAc) n'émet plus d'avis sur le dossier, les candidatures sont directement examinées par le CNU. La section de rattachement ne rendra que deux avis et non plus six : un sur l'ensemble de la carrière et un sur l'activité présente (chacun étant « très favorable », « favorable » ou « réservé »).

Ensuite, le CAc restreint aux PU désigne un comité de promotion constitué d'au moins quatre PU ou assimilés, dont au moins deux de chaque discipline pour lesquels est ouvert le poste du repyramidage. Ce comité donne également deux avis dans les mêmes conditions que le CNU.

Le comité de promotion auditionne ensuite, dans la limite de quatre, les candidats qui ont reçu les avis les plus favorables. Contrairement à un comité de sélection, ce comité de promotion ne fait que transmettre les comptes rendus des auditions par ordre alphabétique et n'est donc pas un jury.

Le ministère ayant refusé nos demandes de modifications de cette fin du processus, c'est finalement toujours le chef d'établissement qui décide du candidat promu en utilisant son « pouvoir d'appréciation ».

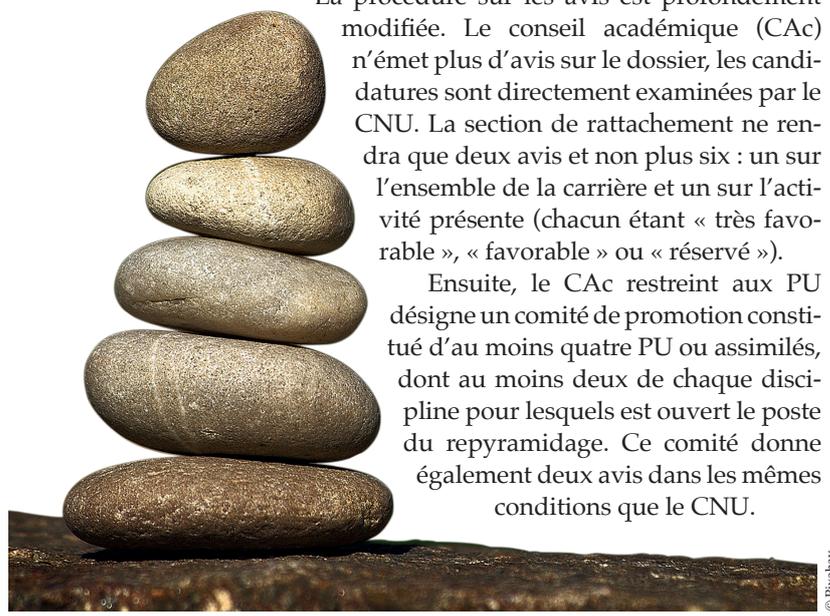
AJOUTS UTILES DANS LES LDG

Les amendements proposés par la FSU et repris partiellement conduisent à deux ajouts utiles dans les LDG ministérielles :

- une recommandation pour veiller à ce que la composition du comité de promotion assure un équilibre dans les champs disciplinaires de la ou des sections CNU concernées ;
- la précision que les avis et PV d'audition sont communicables aux candidats qui en font la demande (après occultation des parties qui concernent d'autres personnes).

En revanche, le ministère a refusé d'indiquer que la répartition des possibilités de promotion entre disciplines doit être discutée en CAc et en comité social d'administration (CSA). Nous appelons nos sections à œuvrer pour que cela soit inscrit dans leurs LDG locales.

Les modifications ministérielles, si elles allègent le travail du CAc, ne répondent en rien aux aspirations de nos collègues sur la transparence et l'équité d'accès au corps des PU par ce nouveau dispositif. Pour une égalité de traitement entre les MCF de toutes les disciplines et de tous les établissements, pour éviter les effets d'aubaine et les arbitrages locaux susceptibles de créer des situations d'injustice, le SNESUP-FSU continue de revendiquer un repyramidage MCF/PU national avec un pouvoir décisionnel du CNU, naturellement adapté pour répondre à des objectifs fixés nationalement et par discipline*. ■



© Pixabay



Percevoir une indemnité de fin de contrat

Depuis début 2021, une indemnité de fin de contrat, ou prime de précarité, peut être versée sous certaines conditions aux agent-es contractuel-les de la fonction publique. Comme dans le privé, elle correspond à 10 % de la rémunération brute globale perçue.

Par **RAYMOND GRÜBER**,

coresponsable du secteur Situation des personnels

Depuis le 1^{er} janvier 2021¹, à la fin d'un contrat à durée déterminée dans la fonction publique, une indemnité de fin de contrat peut être versée sous certaines conditions. Cette indemnité est également appelée « prime de précarité », et n'est valable que pour les contrats qui ont été conclus à partir du 1^{er} janvier 2021. Cette disposition s'applique en particulier à certains contrats précaires comme les postdocs, mais avec des conditions très restrictives. Le montant de l'indemnité de fin de contrat correspond à 10 % de la rémunération brute globale perçue.

CONDITIONS À RESPECTER

Ne sont éligibles que les contrats conclus afin de pourvoir des emplois de nature permanente² ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité³. Les contrats LRU, qui dépendent de l'article L. 954-3 du Code de l'éducation, sont ainsi susceptibles d'être exclus du dispositif, mais pour l'instant aucune jurisprudence n'existe sur ce point. Les autres contrats pris en application du décret 86-83 sont éligibles, comme le sont a priori les contrats d'ATER.

De plus, la durée du contrat doit être inférieure à un an, renouvellement compris. Cependant, tout délai de carence entre différents contrats de durée inférieure à un an permet d'être éligible à l'indemnité. La rémunération doit également être inférieure à deux fois le montant du smic, soit 3 418,57 euros brut au 1^{er} janvier 2023.

Enfin, le contrat doit être mené jusqu'au bout. L'indemnité ne peut pas être versée en cas de démission du poste. De plus, elle n'est pas versée en cas de réussite à un concours de recrutement, ou si vous refusez un CDD avec une rémunération au moins équivalente. En revanche, elle doit vous être versée si vous refusez un poste avec une rémunération qui n'est pas au moins équivalente.

Si vous remplissez toutes ces conditions, l'indemnité doit être versée au plus tard un mois après la fin du contrat.

EXEMPLES

Cas n° 1 : vous êtes contractuel-le pour une durée de six mois dans une université et vous enchaînez sans délai de carence avec un autre



La rémunération doit être inférieure à deux fois le montant du smic, soit 3 418,57 euros brut au 1^{er} janvier 2023.

contrat d'un an dans le même établissement, dans une autre université ou un EPST comme le CNRS. Comme la durée totale des deux contrats est supérieure à un an, vous n'avez pas droit à l'indemnité de fin de contrat.

Cas n° 2 : vous êtes contractuel-le pour une durée d'un an dans un établissement d'enseignement supérieur, avec un contrat qui se termine le 31 août, et vous bénéficiez ensuite d'un autre contrat qui commence le 15 septembre. Comme le délai de carence est supérieur à un jour, vous percevez l'indemnité de fin de contrat.

Cas n° 3 : vous êtes contractuel-le pour une durée inférieure ou égale à un an dans une école d'ingénieurs dépendant du ministère de l'Enseignement supérieur et vous bénéficiez ensuite d'un contrat dans une autre administration de la fonction publique territoriale ou hospitalière sans délai de carence : vous touchez l'indemnité de fin de contrat.

Cas n° 4 : vous êtes ATER jusqu'au 31 août et vous êtes recruté-e au 1^{er} septembre comme maître de conférences dans une autre université, vous ne bénéficiez pas de l'indemnité de fin de contrat, et ce même si vous démissionnez avant la fin de votre contrat d'ATER.

Cas n° 5 : vous êtes fonctionnaire titulaire et vous êtes en disponibilité ou en détachement pour effectuer un contrat postdoctoral, vous n'avez pas droit à l'indemnité de fin de contrat. ■

La durée du contrat doit être inférieure à un an, renouvellement compris.

1. Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.

2. Section 1 du chapitre II du titre III du livre III du Code de la fonction publique.

3. Sous-section 1 de la section 2 du chapitre II du titre III du livre III du même Code.



Comment imposer un accompagnement syndical dans un entretien à caractère conflictuel ?

Quelques éléments et conseils pour les collègues qui, dans des situations de conflit ou de tensions, demandent à être reçu-es ou inversement sont convoqué-es par un responsable de service et se voient refuser un accompagnement par un tiers, même par un-e militant-e syndical-e bien connu-e¹.

Par les **SECTEURS SITUATION DES PERSONNELS** et **VIE SYNDICALE**

L'accompagnement syndical individuel entre pleinement dans les missions des syndicats selon le cadre général fixé par le Code du travail, mais les textes qui régissent le droit syndical dans la fonction publique ne contiennent aucune disposition réglementaire permettant aux représentants syndicaux d'accompagner un-e agent-e lors d'un entretien hors procédure disciplinaire. Dans une situation conflictuelle, face au refus d'une direction que l'agent soit accompagné par un représentant syndical, plutôt qu'un recours juridique invoquant un empêchement de l'exercice des fonctions syndicales, il vaut mieux privilégier une démarche d'apaisement des tensions.

L'idée générale est de laisser des traces écrites ne nuisant pas à l'agent-e concerné-e pour que la direction se rende compte qu'elle risque d'avoir le mauvais rôle, qu'elle a tout intérêt à ce que ça se passe bien, et pour cela accepte un entretien en présence d'un tiers afin de garantir que cet entretien se tienne dans le respect des droits de la personne. Un modèle de courriel à adapter librement selon d'éventuels besoins locaux est proposé ci-dessous.

XXX m'a appris que vous n'entendiez pas me permettre d'assister à l'entretien que vous souhaitez avoir avec [lui/elle] au sujet de [objet de l'entretien]. Je m'étonne de ce refus.

D'une part, l'administration reconnaît elle-même le droit à l'accompagnement à travers la circulaire fonction publique du 23 avril 2012 relative aux modalités d'application du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010, puisqu'elle affirme à propos d'un agent qui souhaiterait être accompagné durant l'entretien professionnel prévu dans la procédure d'évaluation de droit commun : « Toutefois, il pourra lui être indiqué que dans un cadre distinct de l'évaluation annuelle et donc de l'entretien professionnel, il peut être reçu par son supérieur hiérarchique et se faire alors accompagner d'un représentant syndical, afin d'évoquer certains griefs ou toute difficulté rencontrée dans l'exercice de ses fonctions »².

D'autre part, la présence d'une tierce personne permet, aussi bien à la direction de [la structure] qu'[au/à la] collègue, d'avoir un témoin des propos qui peuvent avoir été échangés durant l'entretien, et de garantir ainsi que ces propos ne peuvent pas être déformés par l'un ou par l'autre à l'issue de l'entretien. C'est pourquoi je vous prie de bien vouloir reconsidérer votre position, et d'accepter que je sois [présent/présente] à l'entretien et pose éventuellement quelques questions ou apporte des informations pour lever des malentendus éventuels qui pourraient exister. Cela me permettra de contresigner le compte rendu écrit de l'entretien qui en sortira, si je considère qu'il est conforme aux propos tenus. Dans les cas [potentiellement] conflictuels comme celui-ci, il est de la responsabilité particulière de la direction de [la structure] de faire en sorte que le problème ne s'envenime pas, de façon à ce que les personnes n'en souffrent pas, et que le fonctionnement de la structure soit le plus harmonieux possible, dans l'intérêt [des étudiants et des collègues].

Une autre attitude de votre part pourrait donner lieu à interprétation sur les intentions qui sont les vôtres envers XXX, ce qui, bien sûr, ne contribuerait pas à aplanir les difficultés actuelles.

Si jamais le refus est maintenu, on peut conseiller à XXX de demander un rendez-vous au médecin de prévention, pour lui signaler le problème et le stress qu'il engendre. Ainsi la direction de l'université est officiellement alertée et peut intervenir. Elle a en effet une obligation de prévention en matière de santé au travail des personnels³.

De plus, lorsque l'entretien est à l'initiative d'un-e collègue en responsabilité mais qui n'a pas de pouvoir hiérarchique sur XXX, on conseillera de ne pas s'y rendre en laissant là aussi une trace écrite de la raison du refus de participer à l'entretien (à savoir, le refus opposé à sa demande d'accompagnement par un-e représentant-e syndical-e). ■

Une version plus détaillée de cette fiche est en ligne sur le site du SNESUP, dans la rubrique Agir/Outils militants/Mémos et fiches pratiques.

Dans une situation conflictuelle, plutôt qu'un recours juridique, il vaut mieux privilégier une démarche d'apaisement des tensions.

1. Cette fiche pratique est une mise à jour de février 2023 pour renforcer l'argumentation de la fiche pratique n° 1 du Snesup n° 678, d'octobre 2019 : snesup.fr/article/mensuel-ndeg-678-octobre-2019.
2. www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/35118 (NOR MFPP1221534C).
3. Partie 4 du Code du travail : « Santé et sécurité au travail ».



La sortie d'expérimentation des EPE : une remise en cause du statut d'université

Le regroupement d'établissements sous la forme d'établissements publics expérimentaux (EPE) a abouti à la création de 16 EPE. L'un d'entre eux, PSL¹, est d'ores et déjà sorti de la phase d'expérimentation pour devenir un grand établissement (GE)², tandis que trois autres – l'UCA³, l'CYU⁴ et l'université Grenoble-Alpes – ont entamé le processus de sortie pour fin 2023 ou début 2024 (l'université Panthéon-Assas annonçant son intention de devenir grand établissement dans le courant de l'année 2024). Après un vote en CA exprimant la volonté de sortir de l'expérimentation, le HCERES doit émettre un avis avant que le MESR prononce la transformation en GE par décret.

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

L'avis du HCERES prend appui sur l'étude d'un rapport d'autoévaluation, suivie d'une visite et d'entretiens, et porte principalement sur des éléments structurels. Publiés à la fin du mois de janvier 2023, les rapports que le HCERES a rédigés à propos de l'UCA et CYU émettent un avis favorable avec réserves. Ils confirment la dérégulation et le manque de démocratie que le SNESUP-FSU n'a cessé de dénoncer depuis la création des EPE.

L'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR : UN AVIS FAVORABLE MALGRÉ UNE CRITIQUE DU RAPPORT D'AUTOÉVALUATION

« [C]e regard que l'établissement porte sur lui-même manque ainsi d'analyses argumentées qui lui seraient pourtant utiles voire nécessaires dans la perspective d'élaborer des pistes d'évolution et de prévoir les moyens de les mettre en œuvre. » Voilà un résumé lapidaire du jugement porté par le HCERES, auquel on peut ajouter que, selon cette instance, le rapport d'autoévaluation « ne reflète pas vraiment une dynamique collective, son partage au sein de l'établissement ayant été insuffisant ». Cela ne l'empêche pas de donner un avis favorable à la transformation en GE, sous réserve que l'établissement satisfasse à trois recommandations portant sur la coordination budgétaire, la coordination de la politique de ressources humaines et la formalisation des relations entre les entités de l'EPE. Sans développer plus avant, on citera simplement un élément symptomatique du manque de démocratie et de la dérégulation à l'œuvre dans ce type d'établissement portant sur la coordination budgétaire. Il est demandé de « [p]artager ces orientations budgétaires avec l'ensemble de la communauté, dans le cadre de débats d'orientations budgétaires préalables et après passage devant le CA de l'établissement ». Il est clair que si la démocratie était respectée, avec une élaboration concertée et collégiale des orientations budgétaires, et des élus

majoritaires au CA, comme c'est le cas dans le statut des universités, cette demande n'aurait pas de raison d'être...

L'UNIVERSITÉ DE CERGY : DES RÉSERVES PLUS IMPORTANTES QUI N'EMPÊCHENT PAS UN AVIS FAVORABLE

« [D]e qualité inégale », « pas à la hauteur de l'enjeu », les « résultats obtenus depuis la création de l'EPE auraient en particulier pu être davantage développés et mieux pensés » : là encore, le jugement porté par le HCERES sur le rapport d'autoévaluation semble sévère. Il recommande de reporter la sortie de la phase expérimentale au plus tôt au second semestre 2023, janvier 2024 lui semblant plus adapté, et il formule cinq recommandations principales que l'établissement devra remplir avant la transformation en GE : elles concernent le positionnement, la gouvernance, les relations au sein du site, le pilotage et la gestion. Sur ce dernier point, il s'agit notamment de « conforter le modèle économique de l'établissement en restant vigilant quant au poids des financements spécifiques non récurrents. Si le comité reconnaît la forte capacité de CYU à se positionner sur les appels à projets nationaux [...], il juge nécessaire que l'établissement pense plus globalement son équilibre financier et son développement. L'importance du nombre de projets doit aussi faire l'objet d'une attention particulière, du fait de l'épuisement qu'il peut engendrer au sein des équipes ». On ne peut qu'être d'accord avec cette dénonciation des risques liés aux appels à projets, mais ils sont consubstantiels au modèle promu par le MESR au travers de ces EPE : pour supprimer les risques, il suffirait de revenir à un service public financé par l'État à la hauteur des besoins !

Ces rapports ont été publiés peu avant un rapport de la Cour des comptes⁵ sur les universités et les territoires dans lequel les rapporteurs notent que l'adoption par les EPE du statut de grand établissement « achève l'éclatement du concept unifié d'université ». Le SNESUP-FSU partage ce point de vue et rappelle qu'il demande que la sortie d'expérimentation se fasse sous le statut d'université « historique »⁶ prévu dans le cadre du Code de l'éducation. ■

Les rapports du HCERES confirment la dérégulation et le manque de démocratie que le SNESUP-FSU n'a cessé de dénoncer depuis la création des EPE.

1. Paris Sciences et lettres.
2. www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046619205.
3. Université Côte d'Azur.
4. Université de Cergy.
5. www.ccomptes.fr/fr/publications/universites-et-territoires.
6. C'est ainsi que, dans sa réponse à la Cour des comptes, la ministre de l'ESR dénomme le statut d'université encore majoritaire : « Il existe donc bien des universités "historiques" mais aussi d'autres types d'établissements qui utilisent cette appellation, témoignant d'une variété du paysage universitaire français. »

Libéralisation de la validation des acquis de l'expérience

Mise en place il y a vingt ans, la validation des acquis de l'expérience est en passe de subir de profonds changements. Plus courte, la formation serait financée par les candidat·es grâce au compte personnel de formation, avec une part grandissante du privé et de plus en plus d'offres en distanciel.

Par **JÉRÔME DAMMEREY (SNUEP-FSU)**
et **NATHALIE LEBRUN (SNESUP-FSU)**,
secteur Formation professionnelle Qualification
Emploi (FPQE) de la FSU

L'augmentation du nombre de délivrances de diplôme ou des unités constitutives de diplôme par validation des acquis de l'expérience (VAE) dans les premières années de sa création, il y a vingt ans, a été suivie d'une diminution, qui s'est accentuée ces dernières années. Entre 2011 et 2017, ce déclin a été en partie compensé par des décisions de jurys plus favorables avec une progression régulière du taux de validation totale (+ 0,8 point annuel en moyenne). Ainsi 79 % des candidat·es à la VAE sont en emploi, 87 % ont au moins 30 ans et 77 % sont déjà diplômé·es. Par ailleurs, la prédominance des femmes (les deux tiers des candidatures) renvoie aux spécialités des diplômes visés : 87 % concernent une spécialité de services et 53 % une spécialité de services à la personne. Les candidat·es sont 57 % à viser un diplôme de niveau supérieur au baccalauréat (niveaux 6 à 8), tandis que les niveaux inférieurs sont en recul : - 11 % pour le CAP (niveau 3) et - 17 % pour le baccalauréat (niveau 4). En 2021, un peu plus de 11 000 diplômes professionnels ont été délivrés par les jurys sur 16 540 dossiers examinés pour 26 400 demandes jugées recevables, soit un taux d'abandon d'environ 37 %.

NOMBRE DE CANDIDATURES EN BAISSÉ

Malgré la diminution en 2017 de la durée minimale d'expérience professionnelle requise (de trois ans à un an) pour entrer dans le dispositif de la VAE, le nombre de candidat·es n'a pas arrêté de diminuer. En décembre 2019, le gouvernement missionnait Claire Khecha, Yanic Soubien et David Rivoire pour proposer des solutions susceptibles d'améliorer le dispositif. Un rapport¹, remis en mars 2022 au gouvernement, formulait des pistes pour faciliter l'accès à la VAE et ainsi endiguer la chute du nombre de candidatures.

Selon ce rapport, le diplôme ne permettrait pas à la personne de faire reconnaître toutes les compétences acquises par expérience et serait un frein au développement de la VAE. C'est

ainsi une tout autre conception de la VAE qui y est proposée. S'appuyant sur le concept de la « société de l'apprenance »², il s'agit de développer la reconnaissance tout au long de la vie (RTLTV) afin de faire reconnaître l'ensemble des compétences acquises dans toutes les situations de la vie courante, qu'elles soient les fruits de la formation tout au long de la vie (FTLV) ou d'autres contextes informels. La VAE deviendrait ainsi un système plus global qui inclurait la reconnaissance de l'expérience dans sa globalité et la validation des acquis de cette expérience (REVA). Ce système serait complété par un outil de reconnaissance informel, inspiré de la technologie des Open Badges³, par la création d'un portefeuille numérique de compétences de la personne, alimenté et disponible tout au long de son parcours.

NOUVELLE VISION

Considérant cette nouvelle vision de la formation professionnelle, en partant de l'acquis expérientiel de la personne pour individualiser son parcours de formation, la durée de formation serait plus courte. Il y aurait donc moins d'heures à financer. Les salarié·es seraient moins absent·es de leur poste de travail. Les personnes en recherche d'emploi seraient plus disponibles. L'accompagnement et la pédagogie seraient plus efficaces parce qu'individualisés, ouverts à la multimodalité (FEST⁴, e-learning, auto-apprentissage...). Les candidat·es sont ainsi invité·es à entrer dans une démarche réflexive, à gérer leur montée en compétences, tout en s'inscrivant dans une démarche de « dynamique apprenante ». Ce nouvel accompagnement « enrichi » mettrait la personne à l'abri de possibles ruptures de parcours professionnel. Il participerait aux efforts déployés pour réduire et prévenir le chômage... et le tout aux frais des candidat·es grâce au compte personnel de formation (CPF). Il est ainsi préconisé dans le rapport de supprimer la durée légale d'un an d'expérience professionnelle, et d'officialiser une déclaration sur l'honneur au lieu de fournir des preuves administratives pour la recevabilité du dossier. De plus, il est proposé de déléguer l'organisation des jurys aux branches professionnelles et aux

Le monde du travail prend le dessus dans la délivrance de la VAE, diminuant le poids de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

1. www.centre-inffo.fr/content/uploads/2022/03/20210119-rapport-mission-vae-19012021.pdf.

2. Définie par Philippe Carré, l'« apprenance » constitue « un ensemble durable de dispositions favorables à l'action d'apprendre dans toutes les situations formelles ou informelles, de façon expérientielle ou didactique, autodirigée ou non, intentionnelle ou fortuite ».

3. Un Open Badge constitue une déclaration numérique vérifiable et infalsifiable relative aux expériences, réalisations, compétences, engagements, valeurs ou aspirations d'une personne.

4. FEST : formation en situation de travail.

entreprises. Les jurys seraient mis en place à la demande et les modalités de mise en œuvre à distance seraient généralisées. Autre recommandation disruptive : créer un contrat de professionnalisation REVA-FEST avec 100 % d'activité en entreprise, juste jalonnée par un accompagnement pour permettre à l'« apprenant-e » de conscientiser les situations de travail sources d'apprentissage et de construire au fur et à mesure son dossier d'expériences dans le but d'obtenir un diplôme. Cette « modalité pédagogique » pourrait être élargie à l'apprentissage...

PART GRANDISSANTE DU PRIVÉ

Le gouvernement a repris une grande partie de ces propositions dans la loi « portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi »⁵. L'accès à la formation et la validation des diplômes sont ainsi repensés. Un service public de la VAE, confié à un GIP⁶, est créé. L'État, les régions, Pôle emploi, l'AFPA, mais aussi les opérateurs de compétences (OPCO) et les associations Transitions Pro (AT Pro) y sont membres de droit. Le principe du jury de VAE, les modalités d'organisation et de composition sont intégrés au Code du travail. Le monde du travail prend ainsi le dessus dans la délivrance de la VAE, diminuant le poids de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. La

durée d'expérience minimale exigée est purement supprimée. La VAE est ainsi ouverte à toute personne qui justifie d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée. Une personne pourrait donc basculer en VAE après un échec en formation initiale. Un diplôme risque d'être validé sans les contraintes des formations initiales, comme la dispense de la soutenance et du mémoire de thèse pour le doctorat. Ces nouvelles dispositions amoindrissent les formations initiales sous statuts scolaire et universitaire.

La loi permet aussi aux candidat-es de viser la validation d'un bloc de compétences. Cette possibilité risque fort d'éloigner encore plus les salarié-es de la possibilité d'élever leur niveau de qualification. L'ouverture de l'accompagnement dès le début du processus de VAE, son renforcement et son financement par le CPF vont ouvrir des parts de marché aux organismes privés, déjà fortement présents sur ce secteur. Des VAE en 100 % distanciel se développent déjà. Nul doute que l'ensemble de ces mesures de libéralisation de la VAE favorisera l'offre commerciale et bénéficiera avant tout aux organismes d'accompagnement privés à but très lucratif. ■

Note FSU dans sa version intégrale :

fsu.fr/category/les-secteurs/education-recherche/formation-emploi/.

Des VAE en 100 % distanciel se développent déjà.

5. www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046771781 (JO du 22 décembre 2022).
6. Le groupement d'intérêt public (GIP) permet à des partenaires publics et privés de mettre en commun des moyens pour la mise en œuvre de missions d'intérêt général.



Avec la libéralisation de la VAE, on gagne à tous les coups.

Vers la poursuite du démantèlement de l'ESR ?

Un certain nombre de mouvements dans l'ESR menés par le gouvernement, en apparence non coordonnés et parfois en toute discrétion, nous interpellent. Le lancement de deux nouveaux programmes et équipements prioritaires de recherche dans le cadre de France 2030 et la mission sur « les évolutions de l'écosystème de la recherche et de l'innovation » confiée au géophysicien Philippe Gillet en font partie.

Par le **SECTEUR RECHERCHE**

LES PEPR

Le lancement de deux nouveaux programmes et équipements prioritaires de recherche (PEPR) dans le cadre de France 2030 précise une tendance sur la programmation de recherches. Dans ce cadre, deux organismes de recherche, le CEA et le CNRS, vont gérer plusieurs dizaines de millions d'euros étalés sur une durée de sept ou huit ans. Il s'agit ici d'un PEPR dit « d'accélération », c'est-à-dire dirigé sur les batteries, notamment la gestion de leur fin de vie, à hauteur de près de 46 millions d'euros sur sept ans, et pour le second d'un PEPR dit « exploratoire », sur le séquençage du génome des espèces marines de la zone économique d'exclusion française, à hauteur de 41 millions d'euros sur huit ans. Ces dispositifs, encore récents dans le paysage des financements de la recherche¹, pourraient devenir la norme, comme le suggère la lettre de mission confiée à Philippe Gillet évoquée ci-dessous. La liste des PEPR est disponible sur le site de l'ANR et permet de voir les pilotes de ces programmes². Parmi ces pilotes, on trouve une majorité des organismes de recherche, comme confirmé dans la lettre de mission précitée.

LA LETTRE DE MISSION À PHILIPPE GILLET

Cette lettre de mission datée du 1^{er} décembre 2022 annonce clairement un possible nouveau chamboulement de l'ESR, sous couvert de sa simplification, qui pourrait s'opérer dès les prochains mois, alors que la communauté peine à digérer l'après-LPR. Un rapport final est en effet prévu pour avril et une mise en œuvre en septembre 2023. Voici quelques-uns des objectifs visés.

1. « Améliorer la capacité à initier et piloter des programmes nationaux ambitieux », avec un pilotage « principalement porté par les organismes de recherche, en s'appuyant sur l'ensemble des écosystèmes universitaires et d'écoles ».
2. « Partager une seule et même vision stratégique sur un site », où l'on trouve inscrit le rôle dévolu aux universités : « L'interaction avec le territoire sur cette stratégie commune devra être

portée par un acteur unique sur le territoire, l'université. »

3. « Repenser la place des acteurs de l'innovation dépendant de, ou financés par l'État » pour une « meilleure articulation entre les échelles territoriale et nationale ».

4. « Simplifier l'administration et la gestion de la recherche... pour redonner du temps à la recherche et aux chercheurs. » Le rôle des universités est ici complété par : « reconnaître le rôle de chef de file des universités à l'échelle d'un site » par davantage de mutualisation et d'interopérabilité des outils de gestion.

Pour ce faire, deux groupes de travail ont été créés pour l'occasion, l'un portant sur les « aspects stratégiques du nouveau rôle des organismes de recherche » et l'autre sur les « aspects plus opérationnels concernant l'organisation territoriale et la gestion des laboratoires ».

La directrice générale de la recherche et de l'innovation au MESR, Claire Giry, résume à ce stade ce qui est envisagé avec « le positionnement des organismes en tant que pilotes de grands programmes scientifiques » et la « notion de pilote sur le territoire en lien avec les collectivités territoriales » pour les universités. Devançant peut-être certaines craintes, elle indique chercher « à simplifier fortement la gestion des laboratoires même si l'UMR restera la brique essentielle de la recherche française » (ce qui, entre autres, questionne sur le rôle des unités de recherche non mixtes).

LA TRAJECTOIRE BUDGÉTAIRE

Le PDG de l'ANR, Thierry Damerval, a récemment commenté ses chiffres de taux de succès et de dépôt de projets. Il indique ainsi à l'AEF que la trajectoire budgétaire est tenue, que « les paliers sont respectés, ce qui a pour conséquence une nette progression des taux de succès » avec un gain de six points pour l'appel blanc (17 à 23 %). Néanmoins, « après une baisse de 8 % des projets déposés à l'AAPG [appel à projets générique] 2022 par rapport à 2021, nous avons constaté une nouvelle baisse de 4 % en ce qui concerne l'AAPG 2023 », signale T. Damerval, estimant qu'il est prématuré pour savoir s'il y a une forme de régulation dans la communauté.

Ces dispositifs, encore récents dans le paysage des financements de la recherche, pourraient devenir la norme.

1. On peut se reporter par exemple à notre *Lettre Flash* n° 60, du 6 octobre 2022 : « Le sabordage des conditions de recherche des enseignant-chercheur-ses se poursuit en cette rentrée ».

2. anr.fr/en/france-2030/programmes-et-equipements-prioritaires-de-recherche/.

DES BOULEVERSEMENTS POTENTIELS AU CNRS

Enfin, des indiscretions font état de bouleversements potentiels pour le premier organisme national de recherche, le CNRS, tel que nous le connaissons aujourd'hui.

Son PDG, Antoine Petit, se reconnaissant volontiers « provocateur », a posé la question dernièrement de la fusion des écoles graduées et des écoles doctorales³, en la qualifiant d'« excellent cadre » pour la formation par la recherche en M1-M2 à même de pallier le « manque de culture scientifique de nos élites ». Il remet aussi sur la table l'idée d'un statut de professeur associé pour les 6 000 chercheurs enseignant quelques dizaines d'heures (sur 11 000). Au passage, on notera qu'A. Petit nous rejoint sur la question des services : « 192 heures, c'est beaucoup trop et cela explique pourquoi nous ne sommes pas plus performants en recherche. » Et de confirmer une réalité de terrain : « La plupart des jeunes collègues tournent même plutôt autour des 230 ou 250 heures. Un jour, il va falloir avoir le courage de dire que c'est trop ! »

Compte tenu de la réorganisation de l'enseignement supérieur et de la recherche annoncée par la ministre, avec un rôle central des universités, l'avenir du CNRS est largement questionné.

Le concept d'agence de moyens régulièrement agité ces dernières années, et repris par le président actuel et transformé en « agence de programmes » après échange avec le PDG du CNRS – terme également repris d'ailleurs par le PDG de l'ANR –, vient donc de réapparaître dans la récente mission sur « les évolutions de l'écosystème national de la recherche et de l'innovation » confiée par la ministre à Philippe Gillet. Ce qui peut être compris de la lettre de mission est d'ores et déjà appliqué à l'INRIA, où un conflit est ouvert entre le PDG et la commission d'évaluation (dont les missions se rapprochent de celles du comité national du CNRS). Ce conflit fait porter un risque sérieux sur le fonctionnement de l'institut, qui s'ajoute à d'autres dysfonctionnements graves repris dans une pétition des personnels⁴. La discorde montre la tension entre répondre aux injonctions de pilotage du gouvernement pour la direction et celle de définir et déployer



une politique scientifique. Le calendrier de la mise en place du rapport Gillet étant extrêmement contraint, si la volonté est d'étendre les prémices de ce qui se fait déjà à l'INRIA à tous les organismes de recherche, la mise en place sera forcément violente.

QUEL ÉCOSYSTÈME NATIONAL DE RECHERCHE DEMAIN ?

La création de PEPR portés par des équipes pilotes des grands organismes de recherche, la lettre de mission de Sylvie Retailleau de décembre dernier demandant que les organismes nationaux pilotent la recherche nationale et plus largement internationale au travers d'agences de programmes (nouvelle strate politique ou absorption par l'ANR ?), actant la réduction de la voilure des universités au rôle passif d'« opérateurs de recherche » pour les programmes nationaux et internationaux, n'étant plus pilotes que des programmes d'innovation territoriaux, le regroupement des thématiques de recherche par site territorial et/ou thématique (concentration des moyens humains et des outils, réduisant ainsi les coûts environnementaux), la fusion puis le maintien des seules écoles doctorales associées à des EUR, et la sanctuarisation de la recherche et la délégation des autres tâches aux personnels de soutien et de support sont autant d'inquiétudes pour l'avenir de la recherche publique. ■

Les transformations subies par les universités pourraient atteindre les organismes de recherche à court terme.

Si la volonté est d'étendre les prémices de ce qui se fait déjà à l'INRIA à tous les organismes de recherche, la mise en place sera forcément violente.

3. Dépêche AEF n° 684003.
4. Pétition « Sauvez l'Inria » : framaforms.org/petition-sauver-linria-1674128639.

Libertés académiques : résister aux attaques

Après Lisbonne l'an dernier, la Journée internationale pour la défense des libertés académiques s'est tenue à Paris le 8 février dernier. Organisée par le SNESUP-FSU avec le soutien du SNCS-FSU, l'édition 2023 a été un succès tant pour ce qui concerne la participation que pour la qualité des échanges et des réflexions.

Par **MICHEL MARIC**, responsable du secteur International,
ANNE ROGER, secrétaire générale,
CHRISTOPHE VOILLIOT, ancien cosecrétaire général

La journée internationale consacrée à la défense des libertés académiques a rassemblé cette année, au-delà de nos espérances en plein mouvement social contre la réforme des retraites et par un jour de grève annoncée dans les transports en commun, une cinquantaine de personnes à l'université Paris Cité. À elle seule, la participation à cette journée en dit long sur l'intérêt du sujet pour la communauté universitaire. L'ordre du jour était riche : femmes et hommes disposent-ils au sein de l'espace universitaire des mêmes libertés académiques ? Comment résister à une marchandisation et à une instrumentalisation politique croissante de l'espace et du travail universitaires ? Comment évoque-t-on aujourd'hui (et mesure-t-on) les inégalités internationales en matière de libertés académiques ? Comment nos conditions de travail elles-mêmes, et leur dégradation, agissent-elles sur notre aptitude à exercer pleinement nos métiers ?

Nous reviendrons dans ce mensuel et à l'aide d'autres publications, notamment en ligne, sur le contenu de cette riche journée pour proposer ici simplement un premier bilan.

DES MENACES MULTIPLES ET SIMULTANÉES

Voilà plusieurs années déjà que le SNESUP-FSU avait donné l'alerte : il y a urgence à pointer les menaces démocratiques et les enjeux de société que soulève la question des attaques contre les libertés académiques alors qu'elles sont au cœur de l'existence même des universités. Et il y a désormais urgence aussi à

convaincre largement, tant dans l'espace académique qu'en dehors de nos murs, car les enseignants, les chercheurs, les enseignants-chercheurs sont de plus en plus menacés – parfois de la façon la plus brutale – par tous les intégrismes, politiques, religieux, économiques. Aux Philippines, en Iran, en Turquie, pour ne citer que ces pays, la vie même des universitaires est régulièrement en danger. En Europe, comme en France, des poursuites-bâillons, des plaintes abusives visant à l'intimidation d'universitaires se multiplient. Des insultes nées à l'extrême droite de l'échiquier politique, à l'instar de celles condamnant un prétendu « *islamo-gauchisme* » de « *certaines universitaires* » ont encore il y a peu été reprises par notre ministère lui-même.

UN ENJEU DÉMOCRATIQUE

Face à ces menaces, le SNESUP-FSU et ses partenaires internationaux ont souhaité à l'occasion de cette journée réaffirmer l'enjeu que constituent les libertés académiques : celui des conditions de production du savoir, de sa transmission, de son utilisation. Et réaffirmer que la question ne concerne pas les seuls universitaires : elle est d'importance pour tout le corps social et relève de l'existence de la démocratie elle-même. Tout comme la liberté de la presse peut l'être en matière d'accès à l'information, les libertés académiques sont essentielles en matière de production et de diffusion du savoir : elles constituent une condition essentielle à toute société démocratique. Et elles sont d'ailleurs le plus souvent simultanément attaquées.

L'accès libre à la connaissance, la production libre de celle-ci, la possibilité d'échanges internationaux entre universitaires, la libre diffusion de leurs travaux, leur liberté d'expression de façon indépendante à l'égard de tous les pouvoirs, économiques, politiques ou religieux, intra- et extra-muros, sont autant de conditions pour le progrès scientifique mais aussi autant de conditions indispensables à une société démocratique.

Mais outre les intégrismes religieux et politiques, la volonté de marchandisation à tout prix – avec une foi illimitée en les dogmes néolibéraux – constitue en elle-même une menace pour les libertés académiques, pour les conditions de production et de transmission du savoir. La journée a permis de mettre en évidence que lorsque les conditions de travail des universitaires et des chercheurs sont dégradées au point où elles le sont aujourd'hui, lorsque le financement de leurs travaux dépend à ce point des appels à projets ou de financements privés, lorsqu'ils croulent sous

Comme la liberté de la presse pour l'accès à l'information, les libertés académiques sont essentielles en matière de production et de diffusion du savoir.

Susan Flocken, directrice européenne du CSEE-ETUCE, entourée de Marc Champesme et d'Anne Roger.



les tâches administratives liées à leurs recherches ou à leurs carrières, lorsque leurs rémunérations sont de plus en plus liées à leur appréciation locale, lorsque s'affirme régulièrement une absurde volonté de marginalisation du rôle du Conseil national des universités (CNU) et de l'évaluation entre pairs, les libertés académiques sont pour ces raisons aussi considérablement dégradées.

UNE PRISE DE CONSCIENCE EUROPÉENNE ?

Après le Conseil de l'Europe en 2019, la Commission et le Parlement européens semblent réaliser aujourd'hui seulement que la volonté de marchandisation de l'enseignement supérieur européen, la volonté de promotion de la concurrence entre les universités d'Europe posent déjà des difficultés en termes de garantie de la qualité de la production académique. Ils semblent découvrir, tels des apprentis sorciers, que la protection des libertés académiques est essentielle à la qualité même du travail universitaire.

On peut se réjouir que, ce même 8 février, l'ex-Conférence des présidents d'université semblait nous répondre par le biais d'un communiqué de presse : « *Les attaques contre la science et contre des chercheuses et des chercheurs, dans de nombreux pays, y compris démocratiques, appellent à la plus grande vigilance de la part des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, mais aussi à l'action* », affirmait-elle ainsi pour justifier de confier à une dizaine de ses membres autour de Mathias Vicherat, directeur de Sciences Po, de rédiger un rapport sur le sujet d'ici à la fin de l'année.

CONSTITUTIONNALISER LES LIBERTÉS ACADÉMIQUES ?

Rappelons que l'ex-CPU avait il y a peu affirmé sa volonté de constitutionnaliser les libertés académiques « *dans le cadre d'établissements autonomes* ». Mais outre que cela reviendrait à constitutionnaliser l'autonomie des établissements, quid des liber-

tés académiques dans le cadre d'établissements autonomes dans lesquels les universitaires sont désormais minoritaires au sein du conseil d'administration ? Nous avons pu poursuivre à l'occasion de cette journée notre réflexion, sur un plan syndical, autour de cette question qui soulève divers arguments : actuellement, les libertés académiques sont reconquises par la jurisprudence du Conseil constitutionnel, mais les développements les plus récents montrent que cette protection s'est atténuée du fait de la complexification des procédures et de la jurisprudence constitutionnelle. Dans le cadre démocratique actuel, cette protection peut néanmoins apparaître suffisante. Qu'en serait-il demain si l'extrême droite arrivait au pouvoir en France ? L'exemple de la remise en cause du droit à l'avortement aux États-Unis montre à quel point des droits que l'on pensait définitivement acquis sont fragiles. En revanche, ajouter au texte actuel l'équivalent d'un Bill of Rights qui énumérerait un certain nombre de droits fondamentaux en les déclarant intangibles offrirait sans doute une garantie plus forte à l'ensemble des citoyen·nes et aux universitaires...

Nous reviendrons tant sur ces questions que sur les situations nationales évoquées lors de cette journée. Merci à l'ensemble des participants pour leurs interventions. Merci à l'ensemble des membres du réseau et aux syndicats invités qui ont fait le trajet jusqu'à Paris pour réfléchir avec nous, ainsi qu'à ceux qui, de Tunisie ou de Côte d'Ivoire, ont été contraints à des échanges virtuels, faute d'obtention des visas nécessaires à leur déplacement. ■



Ndiémé Sow, de la direction du SAES, avec le sénateur Pierre Ouzoulias.

L'exemple de la remise en cause du droit à l'avortement aux États-Unis montre à quel point des droits que l'on pensait définitivement acquis sont fragiles.

LE RÉSEAU SYNDICAL INTERNATIONAL POUR LA DÉFENSE DES LIBERTÉS ACADÉMIQUES

Depuis 2020, le SNESUP-FSU est à l'initiative, avec plusieurs syndicats partenaires, de la constitution d'un réseau syndical universitaire pour les libertés académiques. Ce réseau rassemble à ce jour la Confédération nationale des enseignants du supérieur et des chercheurs (CNEC) de Côte d'Ivoire, le Syndicat national autonome des enseignants-chercheurs (SYNADEC) du Burkina Faso, le Syndicat autonome de l'enseignement supérieur (SAES) du Sénégal, le Syndicat national de l'enseignement supérieur (SNESup) du Portugal, le réseau universitaires de la Tunisie pour les libertés et les droits académiques (UT-LDA) et le SNESUP-FSU.

Chaque année, divers événements sont organisés dans nos différents pays à cette occasion. Un séminaire international est organisé tous les 8 février par l'un des membres du réseau. Après le lancement en 2020 à l'École normale supérieure de Paris, une année de crise sanitaire puis sa tenue en visioconférence depuis le siège du SNESup portugais à Lisbonne l'an dernier, la journée 2023 était organisée à Paris. Le réseau décidera prochainement du lieu de sa tenue l'an prochain.

Étaient invités à participer à cette journée cette année :

- la directrice Europe de la Confédération des syndicats européens de l'éducation (CSEE-ETUCE) de l'Internationale de l'éducation (IE) et le président du Higher Education and Research Standing Committee (HERSC) du CSEE ;
- l'Alliance of Concerned Teachers (ACT) des Philippines ;
- le Syndicat national de l'enseignement supérieur (SNES) du Togo ;
- l'University and College Union (UCU) du Royaume-Uni ;
- la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS) ;
- le sénateur français Pierre Ouzoulias, vice-président de la commission de la culture et de l'éducation.

Les grandes gagnantes, le retour!

8 mars 2023 : grève féministe

Le 8 mars, ce n'est ni la fête des mères ni la fête des femmes, c'est la Journée internationale des droits des femmes. Ce jour-là, les femmes du monde entier se mobilisent pour faire progresser leurs droits et les rendre effectifs. Les motifs de mobilisation sont nombreux : solidarité internationale avec les femmes qui luttent pour leurs droits fondamentaux, égalité salariale, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, contre les stéréotypes de genre et... contre les inégalités, que la réforme des retraites portée par le gouvernement ajouterait encore à la longue liste!

Par le **GROUPE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE, CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES

Au niveau salarial, les femmes gagnent encore en moyenne 24 % de moins que les hommes et les causes sont parfaitement identifiées : elles sont majoritaires dans les métiers les plus précaires, les moins rémunérés, sur les temps partiels, les indemnités et primes leur sont défavorables, et elles sont aussi moins nombreuses sur les postes à responsabilité. Cette réalité est également visible dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Au moment du passage à la retraite, les discriminations et les inégalités subies par les femmes sont encore amplifiées : 40 % d'entre elles partent avec des pensions incomplètes et la moitié ont une retraite inférieure au seuil de pauvreté. L'étude d'impact qui accompagne le projet de loi précise que « la retraite des femmes représente 58 % de celle des hommes en 2017 (elle est donc inférieure de 42 % à celle des hommes). En incluant les pensions de réversion, elle est de 71 % (donc inférieure de 29 % à celle des hommes) »¹. Les femmes sont aussi plus nombreuses que les hommes à devoir travailler jusqu'à 67 ans, âge d'annulation de la décote.

La réforme des retraites portée par Emmanuel Macron, avec le report de l'âge de départ à 64 ans, l'accélération de la réforme Tournaine, le maintien de la décote, l'obligation pour les carrières longues de cotiser quarante-quatre années, affectera encore davantage les femmes en les contraignant à travailler plus longtemps – alors qu'elles partent déjà plus tard que les hommes – et à toujours subir les conséquences de la décote. Sous l'effet de cette réforme injuste, les femmes devraient en moyenne travailler sept mois de plus (contre cinq pour les hommes) et même neuf mois de plus pour la génération 1972. Et ce sont les

femmes les plus précaires qui paieront le plus lourd tribut. Contraintes pour beaucoup d'entre elles de travailler à temps partiel, de s'arrêter pour élever leurs enfants, elles verront le montant de leur pension diminuer et leur espérance de vie en bonne santé se dégrader.

Les mesures présentées comme des avancées (relèvement du minimum de pension à 1 200 euros en cas de carrière complète et à temps plein, prise en compte du congé parental...) ne concerneront qu'un tout petit nombre de femmes. La réintroduction limitée de critères de pénibilité pour le compte professionnel de prévention ne profitera pas aux femmes car ceux-ci ne couvrent pas la réalité des métiers féminisés alors même que les femmes sont plus exposées aux risques psychosociaux.

Dans la fonction publique, qui emploie 62 % d'agentes, l'impact de cette réforme sera conséquent. La FSU exige le retrait du projet de réforme sur les retraites et l'amélioration



40 % des femmes partent avec des pensions incomplètes et la moitié ont une retraite inférieure au seuil de pauvreté.

1. www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b2622_etude-impact.

LA FSU ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ PARTOUT DANS LE MONDE

À l'échelle internationale, les conflits et les pouvoirs autoritaires sont toujours plus dévastateurs pour les filles et les femmes. La FSU soutient les peuples qui se soulèvent pour des sociétés de paix et de désarmement. Elle soutient en particulier les femmes afghanes, victimes d'un régime tyrannique qui bafoue leurs droits les plus fondamentaux, les femmes ukrainiennes et russes, victimes de choix politiques meurtriers, les femmes iraniennes, à l'initiative d'un mouvement de révolte pour la construction d'une société juste, égalitaire et démocratique. La FSU s'associe à l'exigence de la communauté kurde pour que vérité et justice soient faites sur l'assassinat de trois femmes le 9 janvier 2013.

du système actuel avec un départ à 60 ans et 75 % du dernier salaire, 37,5 annuités, la suppression de la décote, le retour des bonifications pour enfant et la prise en compte des critères de pénibilité inhérents aux emplois fortement féminisés. Cela nécessite des moyens budgétaires au service de l'égalité salariale et de l'emploi, le dégel de la valeur du point d'indice, un plan d'urgence pour des mesures de revalorisation salariale, de carrière – sans contreparties – et le rattrapage du pouvoir d'achat. La FSU demande également la fin des temps de travail incomplets imposés ainsi que l'abrogation du jour de carence.



Cortège du 8 mars 2022, à Paris.

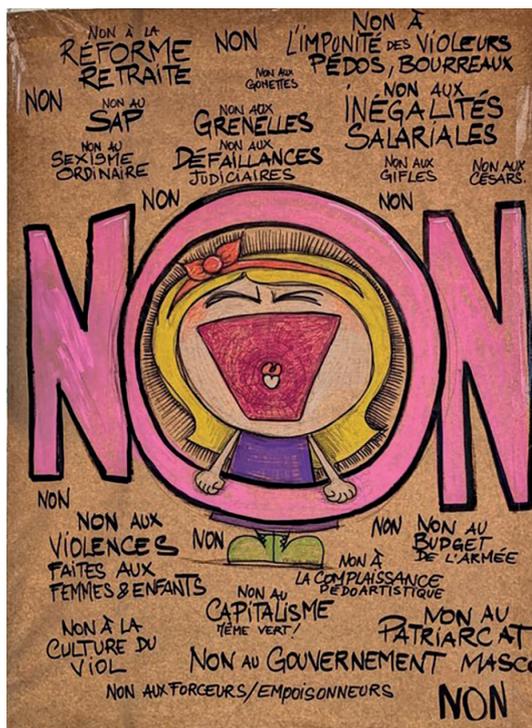
« Le 8 mars 2020 a été la dernière manifestation avant l'enterrement de la réforme des retraites à points ! Faisons du 8 mars 2023 celui du retrait de cette nouvelle réforme de régression sociale majeure. »²

UNE LOI-CADRE POUR LUTTER CONTRE LES VSS QUI NE RECULENT PAS

La publication récente, par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), du deuxième baromètre du sexisme en France³ montre que si la prise de conscience des inégalités est de plus en plus forte dans la société, le sexisme, loin de reculer, s'ancre même dans une « pensée masculiniste » qui peut s'exprimer de façon violente chez les jeunes. Alors que le niveau des violences sexistes et sexuelles (VSS) ne diminue pas, avec un féminicide commis tous les trois jours, il y a urgence à mettre en œuvre une politique publique ambitieuse accompagnée de moyens qui permettent de protéger et d'accompagner les victimes, et qui intègre les enjeux autour de la prévention des VSS par une véritable éducation à l'égalité. Les dispositifs d'écoute, de recueil et de traitement des signalements de VSS, mis en place dans tous les établissements, doivent être effectifs, accessibles et connus de toutes et tous les agent-es. Par ailleurs, l'employeur doit prendre ses responsabilités en instaurant, dès connaissance d'un signalement, des mesures de protection des victimes. En amont, l'organisation du travail doit être pensée de manière égalitaire et protectrice et une formation spécifique sur les VSS doit être dispensée aux personnels. Enfin, le jour de carence pour les femmes victimes de VSS doit être abrogé.

La lutte contre les VSS ne peut se résumer à des plans d'action sans moyens dédiés ou à des déclarations d'intention, ni s'appuyer sur des financements par appels à projets. La FSU revendique une loi-cadre et un budget de 1 milliard d'euros pour lutter réellement contre les VSS. La FSU, dans le cadre du collectif « Avortement en Europe, les femmes décident », continue également de mener campagne et de se battre pour la constitutionnalisation du droit à l'IVG et pour obtenir les moyens suffisants pour rendre ce droit effectif partout sur le territoire. ■

Il y a urgence à mettre en œuvre une politique publique ambitieuse accompagnée de moyens qui permettent de protéger et d'accompagner les victimes.



© Photos Snesup

2. Voir appel unitaire : www.gregefeministe.fr/8-mars-2023-lappel/.
3. www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_-_rapport_annuel_2023_etat_du_sexisme_en_france.pdf.

Ripec, repyramidage, ou comment aggraver les inégalités

Le 17 novembre dernier, les lignes directrices de gestion relatives au Ripec pour l'année 2022-2023 étaient à l'ordre du jour du dernier comité technique ministériel avant la mise en place des comités sociaux d'administration.

Par le GROUPE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Lors du comité technique ministériel du 17 novembre 2022, le SNESUP-FSU avait présenté un amendement – accepté – visant à rappeler l'obligation qu'un bilan annuel relatif à la parité indemnitaire soit présenté au comité social d'administration (CSA), conformément au protocole d'accord de la LPR qui le précisait. L'objectif ? Pouvoir vérifier que les consignes données par le ministère concernant l'attribution des primes et l'égalité femmes-hommes soient respectées dans les établissements.

CONSIGNES MINISTÉRIELLES

Dans le *Bulletin officiel* du 10 mars 2022* concernant le régime indemnitaire des enseignant-es-chercheur-ses, le ministère rappelle que « les possibilités offertes par le Ripec et les revalorisations qu'il porte donnent aux établissements des leviers supplémentaires pour lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes ». Il précise encore que « les conseils académiques, les conseils d'administration et les dirigeants devront avoir l'objectif de parvenir à la parité lors de l'établissement de leur politique indemnitaire, de la détermination des critères de répartition et de la fixation des montants individuels ». Il ajoute enfin que les rectorats devront veiller à la

mise en œuvre dès 2022 de cette consigne dans le cadre du contrôle de légalité des délibérations relatives au régime indemnitaire et que les plans égalité femmes-hommes déclinés dans les établissements de l'ESR doivent également intégrer cette dimension. Les choses sont ainsi clairement posées.

SITUATION HÉTÉROGÈNE

Pour l'heure, nous n'avons pas de bilan officiel regroupant tous les établissements. Pourtant, les bilans partiels remontant de certains établissements montrent que la situation est très hétérogène et que par ailleurs le principe d'un rééquilibrage de la proportion entre les femmes et les hommes dans le corps des professeurs

d'université ou des inégalités salariales est loin d'avoir guidé partout les décisions. Nous serons très attentifs au bilan que le ministère devrait présenter aux organisations syndicales au cours du mois de mars. Le SNESUP-FSU demande que, dans chaque établissement, ces données soient communiquées aux élu-es dans les instances et soient remontées au niveau national afin de pouvoir avancer dans les bilans et nourrir les pistes de réflexion pour améliorer la situation dès la campagne 2023, y compris en saisissant les rectorats le cas échéant. ■

UN BILAN PROVISOIRE EN DÉFAVEUR DES FEMMES

À l'université de Créteil, les 63 primes C3 ont été distribuées par la présidence comme suit : 38 pour les hommes, 25 pour les femmes, soit loin de la parité. Évidemment, le fait que cette C3 ait été distribuée à 33 PU et 30 MCF (donc sans respect de la proportion de chacun de ces corps dans l'établissement) peut pour partie expliquer cette réalité dans la mesure où le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans le corps des PU est très net. Concernant les repyramidages, sur neuf promotions ouvertes, une seule a été donnée à une femme, et sur les deux chaires de professeur junior, ce sont deux hommes qui ont été recrutés. La question de l'égalité semble donc bien peu préoccuper l'équipe dirigeante.

À l'université Gustave-Eiffel, à Marne-la-Vallée, on suit la même logique, puisque sur cinq repyramidages, un seul a été au bénéfice d'une femme, tandis qu'à l'université de Lorraine, sur les 29 repyramidages, on ne trouve que 10 femmes. À Angers, sur les sept repyramidages, on dénombre trois femmes et quatre hommes, là encore en défaveur des femmes.

Concernant le Ripec, sur les 250 C3 attribuées à l'université de Lorraine, 169 l'ont été à des MCF et 81 à des PU, et les femmes représentent 38 % des candidatures et 39,2 % des bénéficiaires.

Heureusement, dans d'autres établissements comme à Rouen, une nette majorité de femmes a pu bénéficier du repyramidage (9 ou 10 sur 14). Signe que tout reste possible, si tant est que l'on fasse preuve de volonté !

Le principe d'un rééquilibrage de la proportion entre les femmes et les hommes dans le corps des PU ou des inégalités salariales est loin d'avoir guidé partout les décisions.



* www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/22/Hebdo10/ESRH2204566X.htm.

Foule sentimentale, ta vie c'est le capital

Ils veulent la réforme des retraites. Ils souhaitent plus de retraites par capitalisation.

« Le Capital, c'est ta vie », que vient de publier Hugues Jallon¹, tombe à pic.

Une immersion dans l'effondrement intérieur d'un personnage dévasté par la violence du capital – dans un monde où l'on devient son propre bourreau.

Par MICHEL MARIC, responsable du secteur International

Hugues Jallon fait partie de ces éditeurs qui comptent. Directeur éditorial de La Découverte pendant dix ans, puis conseiller pour le développement éditorial du Seuil et PDG de La Découverte, avant d'être nommé à la direction du Seuil en avril 2018. Dans le « monde de l'édition », c'est un « éditeur engagé » dans la lignée de François Maspero et de François Gèze. Hugues Jallon est aussi romancier. Dans un contexte de mouvement social contre la réforme des retraites, son sixième roman tombe à point nommé.

MONDIALISATION

« On a soif d'idéal », chantait Alain Souchon il y a trente ans : « Il se dégage/ de ces cartons d'emballage/ des gens lavés, hors d'usage. »² Côté littérature, il y a près de quinze ans, Dubravka Ugresic, avec son magistral *Il n'y a personne pour vous répondre*³, rendait compte des ravages de la marchandisation du monde, décrivant un capitalisme triomphant dans lequel l'air est devenu lourd, où tout ce qu'il reste à faire, c'est « cracher dans la soupe d'autrui », « rouler à bicyclette en faisant peur aux piétons ». Un monde où les services publics sont en plein chaos, où l'on s'épuise d'attentes et de démarches... Un monde où « toutes nos lignes sont occupées ».

Avec *Le Capital, c'est ta vie*, Hugues Jallon décrit le processus de l'intérieur, de la façon la plus intime : « Et moi qui me croyais si fort dans ce monde, je suis là où je n'existe plus, dans une contrée hostile, douloureuse », lance ainsi d'emblée son personnage. Avant de se raconter à la première personne.

En 1983, « j'avais treize ans, j'avais souvent mal au ventre, la veille d'aller à l'école ». Cette même année, l'économiste Theodore Levitt invente le terme *globalization* pour décrire le monde qui naît alors, celui d'entreprises passant d'une logique d'adaptation des produits aux marchés locaux à « une offre de produits standardisés, sophistiqués, fonctionnels, fiables et à des prix peu élevés ». Pendant ce temps, l'enfant fabrique « un nuage glacé qui [l']engloutit ». La même année, Kim Kardashian est près de la piscine à Los Angeles : « Elle ne peut pas savoir encore la place que le monde va lui réserver dans quelques années. »

C'EST À MOI DE PARLER

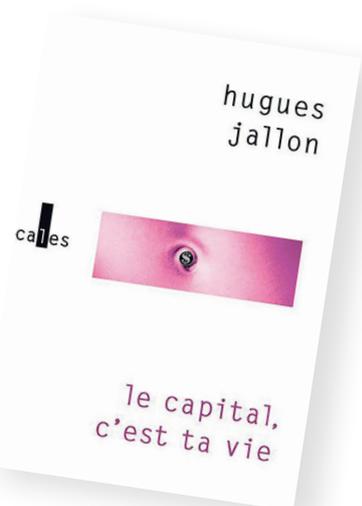
Mais la réalité immédiate, la cruauté de l'instant s'impose brutalement, la réunion commence : « Tout le monde ou presque a parlé, il faut que je dise quelque chose » ; « Je n'y arriverai pas » ; « Vous

voyez bien, tel que je suis, c'est si lamentable »... Parfois, « je cherche à croiser un autre regard, n'importe lequel qui me verrait vraiment [...] qui compatirait un peu, avant que tout ce qui se passe autour de moi ne se transforme en menace, en offense ». Nombreux sont ceux qui vivent ces moments-là, « nous essayons tous de les raconter comme nous pouvons, avec les mêmes pauvres petits mots que nous trouvons ». Ou à hurler de colère, « n'importe quoi pour que ça s'arrête ». 1983, c'est la gauche au pouvoir, c'est le tournant de la rigueur :

« C'est la conversion à l'orthodoxie monétaire et budgétaire. C'est le décret 83-797 du 6 septembre 1983 dont l'article 4 inscrit dans le droit le principe de priorité au carrefour giratoire, au rond-point, dont l'installation se généralisera massivement les années suivantes. » Pas une commune n'y échappera. Pas un élu. Tout le monde fera des ronds-points. Pour le plus grand bonheur des entreprises de BTP. Ad nauseam.

COMPRIMÉS ET CONTENEURS MULTICOLORES

2016. Kim Kardashian est en couverture de *Forbes* avec la formule : « Not bad for a girl with no talent ». Au bord de la mer, on voit passer au large d'énormes porte-conteneurs : « Des milliers de conteneurs multicolores empilés, cette boîte au format standard conçue au début des années 1980 qui a sans doute été, beaucoup plus que tous les accords, lois et règlements, le plus grand accélérateur de la dynamique du commerce mondial. » D'autres couleurs et d'autres boîtes pour celui qui n'est plus un petit garçon et qui prend désormais « alternativement ou ensemble de l'Effexor, du bromazépam, du Deroxat, de l'aripiprazole, du Tercian ». Il avait vingt-deux ans lorsque Gary Becker obtenait le prix Nobel pour ses travaux sur le « capital humain », assumant un « impérialisme » économique sur « toutes les dimensions de la vie humaine ». La foule se presse « le long des vitrines animées ». Et « une nouvelle fois, encore une fois, la douleur me mord comme un chien et monte vite à la poitrine et écrase mon cœur enserré ». Pourtant se relever. Faire quelque chose de sa vie. Ne pas passer à côté. Mais « fais-moi mourir ce monde », lance-t-il, dans une poétique et si belle déclaration d'amour finale. ■



Ils sont nombreux ceux qui vivent ces moments-là, « nous essayons tous de les raconter comme nous pouvons ».

1. *Le Capital, c'est ta vie*, d'Hugues Jallon, Gallimard, « Verticales », 2023, 144 p., 16 €.

2. *Foule sentimentale*, album *C'est déjà ça*, 1993.

3. *Il n'y a personne pour vous répondre*, de Dubravka Ugresic, Albin Michel, 2010.

casden



BANQUE POPULAIRE

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° 07 027 138 - BPCE - Société anonyme à directeur et conseil de surveillance au capital de 180 478 270 euros - Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 13 - Siren n° 493 485 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo : © Roman Jehanno - Conception : Insign 2020 - Réf: AP Groupe 2020 - Merci à Jenny, enseignante chercheuse d'avoir prêté son visage à notre campagne de communication.



casden.fr



Retrouvez-nous chez

