

le snesup

**Mobilisons-nous le 13 octobre
contre l'austérité, pour les salaires
et l'égalité femmes-hommes !**

**Projet de loi de finances 2024
Vers la fin des recrutements statutaires ?**

**Le panorama des enseignant·es
du supérieur en France**

**Extrême droite en Italie
Quelles conséquences pour l'université ?**

**Tension
dans les IUT**

SNESUP_{FSU}

**Il est Urgent
de défendre
le service
public !**



www.fsu.fr

**SERVICES PUBLICS ÉDUCATION,
RECHERCHE, CULTURE, SANTÉ-SOCIAL, JUSTICE,
EMPLOI, ENVIRONNEMENT, COLLECTIVITÉS...**

**Unissons-nous,
Syndiquez-vous !**

SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS	4
ACTUALITÉS	6
■ PLF 2024 : vers la fin des recrutements statutaires ?	
■ Stand Up Strikes : un signal important pour les luttes à venir !	
■ FDE : refuser une nouvelle dégradation !	
■ Échos du Cneser	
DOSSIER	9
■ Tension dans les IUT	
MÉTIER	18
■ Panorama des enseignant-es du supérieur en France	
■ L'accord sur le télétravail dans l'ESR	
FICHES PRATIQUES	20
■ Fiche n° 50 Reclassement des enseignants du second degré en cas de changement de corps	
■ Fiche n° 51 Lutte contre le harcèlement , quelques pistes	
FORMATION	22
■ Un constat unanime, Parcoursup est un échec!	
■ Parcoursup , saison 2023	
MONDES UNIVERSITAIRES	24
■ Guide de soutien aux étudiant-es étranger-ères , un outil au service des équipes militantes	
SERVICE PUBLIC	25
■ Le service public de l'ESR supportera-t-il une nouvelle année d'austérité ?	
RECHERCHE	26
■ Colloque des VP recherche : « Quelle liberté pour la recherche ? »	
INTERNATIONAL	28
■ Extrême droite en Italie : les conséquences pour l'enseignement supérieur et la recherche	
ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	30
■ Appel de la FSU : Pour l'égalité salariale, on ne lâchera pas !	
LIVRES	31
■ Immigration : le grand déni , de François Héran	

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

Directrices de la publication :

Caroline Mauriat, Anne Roger

Responsable de la communication :

Hervé Christofol

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 Beauregard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

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

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

Illustration de couverture et p. 9 :

© PublicDomainPictures.net



Anne Roger et Caroline Mauriat,
cosecrétaires générales

Nous ne nous tairons pas !

Le mercredi 20 septembre, les organisations syndicales de l'Éducation nationale participaient, à l'Assemblée nationale, à une table ronde organisée par la commission des affaires culturelles et de l'éducation.

À la suite de leur exposé sur la situation de cette rentrée qui pointait la crise du recrutement, l'insuffisance des salaires, la dégradation des conditions de travail, la problématique de l'inclusion et de la situation des accompagnant-es des élèves en situation de handicap (AESH), etc., des député-es de Renaissance et du Rassemblement national (RN) ont tenu à leur égard des propos dénigrants, voire insultants.

Ainsi une députée Renaissance a-t-elle remis en cause leur représentativité et trouvé leur « *ton caricatural* », alors que, dans la foulée, un député RN a comparé leurs interventions à « *un sketch des Inconnus* ». Enfin, parachevant le tout, un second député RN a jugé les propos de certains d'entre eux « *ridicules et totalement déplacés* », leur enjoignant de « *se mettre au niveau* », de « *baissier d'un ton* » et menaçant de ne pas les inviter l'an prochain. Tout cela sans que la présidente de la commission (Horizons) n'intervienne.

Face à ces propos irrespectueux et inacceptables, toutes les organisations syndicales, unanimement et spontanément, ont quitté dignement la salle.

Cet incident est loin d'être anodin. Il participe d'un glissement des idées qui nourrit les pires atteintes à la démocratie et donne à voir une très inquiétante dérive. Le SNESUP-FSU dénonce fermement les propos de ces député-es qui remettent en cause la légitimité des organisations syndicales, issue des élections professionnelles.

La parole des syndicats est libre. La remettre en cause, c'est attaquer le principe même du débat démocratique garanti par l'existence de contre-pouvoirs. C'est ouvrir la porte aux visions totalitaires qui invoquent le bien du peuple pour imposer leur domination.

Face aux digues qui cèdent de toute part, le SNESUP-FSU, avec toutes les organisations syndicales, ne se taira pas. Il ne baissera pas d'un ton et continuera à porter haut et fort votre parole, en particulier face aux fossoyeurs du service public et de la démocratie. ■



UNIVERSITÉ DE LIMOGES

Inquiétudes et conflits

La rentrée 2023 s'est ouverte à l'université de Limoges sur nombre d'inquiétudes et de conflits. À la suite du mouvement d'opposition à la réforme des retraites, la faculté lettres et sciences humaines (FLSH) a été bloquée du 7 mars jusqu'à fin juin. La présidence a interdit le recours à la visioconférence ou à des cours délocalisés. De ce fait, nombre d'enseignants se sont investis dans la continuité pédagogique et ont permis la bonne tenue des examens. Il a été annoncé en juillet que les heures complémentaires liées à cet investissement ne seraient pas payées. Cette décision a provoqué un mouvement de contestation, dans la mesure où l'interdiction de tout cours par la présidence avait rendu nécessaire une telle mobilisation. Un recours gracieux a été effectué et rejeté. Le collectif de 70 enseignants étudie la possibilité d'une action au tribunal administratif.

Depuis quelques années, vétusté, délabrement et dangerosité persistent au niveau de certains équipements sportifs. Les élus SNEP-FSU ont écrit à la présidence afin d'évoquer la possibilité d'utiliser la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) pour restaurer les équipements nécessaires. Ils se plaignent dans ce courrier d'un manque de transparence sur l'usage de cette CVEC.

L'instauration du nouveau système de prime (Ripec) ne concerne que les enseignants-chercheurs (EC), et les enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) bénéficient d'une prime d'enseignement supérieur (PES) nettement inférieure au Ripec. À Limoges comme ailleurs, des actions ont été menées, notamment une motion au CA signée (en l'état) par 252 ESAS et EC et une communication à la presse qui a débouché sur un article dans la presse locale.

Enfin, notre université sort d'un plan pluriannuel de retour à l'équilibre financier. Nous sommes donc très inquiets devant les annonces ministérielles sur le budget (non-compensation de l'augmentation du point d'indice C2-Ripec), qui risquent de nous mettre à nouveau en grande difficulté.

La section de l'université de Limoges

UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

3 770 euros : le prix de la honte à Strasbourg

Après trois années d'exonération des droits d'inscription différenciés, les étudiant-es extracommunautaires qui s'inscriront en master à l'université de Strasbourg devront passer à la caisse : 3 770 euros dès la rentrée 2024. Plus d'un millier d'étudiant-es sont concerné-es. Les licences sont préservées, mais pour combien de temps ? Après un vote positif de la CFVU le 19 septembre – avec les voix des étudiant-es de l'AFGES (FAGE) ! –, le CA de l'université s'est également prononcé positivement ce 27 septembre, malgré l'opposition des élu-es syndicaux-ales.

Il faut dire que le CA s'est tenu dans des conditions ubuesques. En raison d'un rassemblement de protestation à l'appel de l'intersyndicale, le bâtiment de la présidence était bunkerisé. Des étudiant-es élu-es au conseil d'administration (Solidaires et AES) envisagent de déposer un recours au tribunal administratif. En effet, des membres de la sécurité ont refusé pendant de longues heures d'ouvrir les portes du bâtiment pour laisser entrer les élu-es, de peur que des étudiant-es et personnels mobilisé-es ne s'infiltrèrent au moment de l'ouverture des portes. Plusieurs membres du CA n'ont pas pu entrer dans le bâtiment et n'ont pas pu siéger. La section locale du SNESUP-FSU s'associera aux recours qui seraient déposés.

Il y a quelques semaines, le président Michel Deneken signait une tribune dans *Le Monde* pour demander avec treize autres présidents d'université « la mise en place d'une allocation d'études pour tous les étudiants ». Au même moment, il décide de multiplier par 15 les droits d'inscription en master pour les étudiant-es extracommunautaires. Méfions-nous des néolibéraux qui communiquent sur des thématiques sociales : il arrive souvent qu'ils vous retirent d'une main ce qu'ils vous donnent de l'autre.

La section de l'université de Strasbourg

UNIVERSITÉ DE POITIERS

Enseignant·es contractuel·les : mettre fin à une situation insoutenable !

Le SNESUP-FSU de l'université de Poitiers a récemment été contacté par plusieurs collègues contractuel·les de langues et a ainsi pris connaissance des conditions de travail intenable qui leur étaient imposées : services contractuels en CDI de 485 heures auxquels s'ajoutent des heures complémentaires en nombre ; responsabilités administratives rarement couvertes par les décharges génériques supposées en tenir compte ; rythmes de carrière extrêmement ralentis (2 500 euros brut après presque vingt-cinq ans de carrière au sein de l'établissement).

Pour défendre les demandes légitimes de ces collègues d'exercer leurs fonctions dans des conditions de travail et de rémunérations dignes et soutenables, le SNESUP-FSU est intervenu auprès de la présidence de l'université. Aux arguments budgétaires, il a opposé le bon fonctionnement de l'université, reposant bien souvent sur les épaules de collègues précaires. Il n'est pas acceptable que l'équilibre budgétaire de l'établissement se fasse aux dépens de la santé et de la situation matérielle de ces collègues.

Les arguments du SNESUP-FSU ont été entendus et la présidence proposera aux instances une modification de la situation de ces collègues au cours des prochaines années universitaires : il sera proposé que leurs services soient ramenés à 384 heures au plus tard au 1^{er} septembre 2024, un régime indemnitaire ad hoc équivalant à la PRES des PRAG-PRCE, potentiellement rétroactif sur l'année 2023, serait mis en place et des mesures relatives aux fins de carrières seront étudiées. Nous espérons que ces modifications soient validées avant la fin de 2023.

La défense des revendications des collègues ayant sollicité le syndicat a en outre permis d'obtenir des avancées qui seront étendues à l'ensemble des futurs contrats enseignants LRU de l'établissement. Les élu·es du SNESUP-FSU resteront vigilant·es sur l'opérationnalisation de ces éléments, qui sera discutée lors du CSA de novembre.

L'action syndicale et collective porte !

La section de l'université de Poitiers

UNIVERSITÉ DE PICARDIE-JULES VERNE

Une rentrée mouvementée

Après que notre section locale a pris toute sa part au mouvement contre l'inique réforme des retraites de Macron au second semestre 2022-2023, puis qu'elle a apporté son soutien en juillet à la lutte – victorieuse ! – des enseignants de l'INSPÉ contre la réduction de 50 % de la rémunération de leurs suivis de stages, elle aborde maintenant la rentrée 2023-2024.

À l'UPJV, cette rentrée est marquée par le mouvement des personnels de l'une des composantes, qui ont été avertis huit jours à l'avance que le parking qui leur était jusqu'ici réservé allait être fermé : bon nombre de ces collègues n'ont pas de solution de stationnement à long terme, d'autres n'ont plus de possibilité de stationner du tout. Avec d'autres syndicats, nous soutenons ce mouvement, qui a déjà débouché sur des propositions de la direction de l'université. Ces propositions sont encore à consolider, mais le mouvement continue et on peut espérer qu'elles sont les prémices d'une résolution du problème.

À part cela, la rentrée à l'UPJV présente les mêmes caractéristiques qu'ailleurs, notamment un manque de personnels enseignants. Ce sous-effectif est criant dans certaines composantes (Staps, par exemple), même si la légère baisse du nombre d'étudiants du fait de l'évolution démographique atténue un peu ce problème. On abordera ce point et ses conséquences en termes de conditions de travail des collègues et des étudiants lors de la prochaine réunion de section mi-octobre.

Enfin, la rentrée amène son lot de questions de la part de nos collègues (syndiqués ou non), à propos des promotions, des obligations de service et des contraintes liées aux emplois du temps, etc. Nous tentons de répondre à ces questions et si possible d'apporter une solution à leurs problèmes. Cet aspect des activités de la section n'est pas à négliger, car les collègues nous sont reconnaissants des réponses ou solutions qu'on leur apporte, et peuvent non seulement s'en souvenir lors des élections professionnelles mais aussi adhérer au SNESUP-FSU dans la foulée.

Jean-Philippe Morin, secrétaire de la section de l'UPJV (Amiens)



PLF 2024 : vers la fin des recrutements statutaires ?

Le premier recours au 49.3 de la saison a été utilisé par le gouvernement pour l'adoption de la loi de programmation des finances publiques, présentée le matin même en conseil des ministres.

Par ANNE ROGER et CAROLINE MAURIAT,
cosecrétaires générales

Le mercredi 27 septembre, la loi de programmation des finances publiques a été adoptée sans vote, par un recours au 49.3, sans doute le premier d'une nouvelle et longue série. Le projet de loi de finances, prévoyant 16 milliards d'économies, avait été le matin même présenté en conseil des ministres. Avec lui, les grandes lignes budgétaires sont ainsi précisées pour l'enseignement supérieur et la recherche, conformes aux prévisions qui annonçaient des arbitrages budgétaires défavorables.

UN BUDGET EN HAUSSE ?

Avec environ 1 milliard d'euros de plus que l'an dernier – hors France 2030 –, le compte est loin d'être suffisant tant nous partons de loin. D'après Sylvie Retailleau pourtant, l'ESR n'aurait jamais connu une telle hausse de budget, avec 20 % de plus depuis 2017, et 8 % depuis deux ans... Certes, mais on pourrait dire aussi que, selon la Cour des comptes, en 2017, le budget de l'ESR représentait 6,3 % du budget de l'État, contre seulement 5,5 % en 2023 (la plus faible part depuis plus de dix-sept ans).

Au-delà des chiffres, la réalité doit sans doute être rappelée. Selon une note du SIES de 2021, « en 5 ans, l'enseignement supérieur a accueilli 266 300 étudiants supplémentaires, soit une progression annuelle de 2,0 % par an en moyenne. Et depuis 10 ans, on note une augmentation de 20 % des effectifs ». Dans le même temps, le nombre d'enseignant-es, d'enseignant-es-chercheur-ses et de Biats titulaires n'a cessé de chuter. Le coût de l'énergie a connu une hausse sans précédent (+ 66 % d'augmentation des factures énergétiques), le pouvoir d'achat a poursuivi sa chute libre face à une inflation galopante, 4,9 % en 2023, et plus de 10 % depuis deux ans, alors évidemment, ce budget loin d'être exceptionnel est même plutôt très alarmant.

QUELLE CAMPAGNE D'EMPLOI ?

Les président-es ont eux-mêmes tiré la sonnette d'alarme à plusieurs reprises via France Universités. Sylvie Retailleau a beau affirmer leur avoir explicitement demandé de ne pas « toucher » à l'emploi dans leurs établissements, l'équation n'a pas d'autre

solution que de réduire les campagnes d'emploi. Comment en effet financer des postes quand les salaires ne sont pas entièrement couverts par la subvention pour charge de service public versée par l'État ? Non seulement le glissement vieillesse technicité (GVT) n'est pas financé par l'État, mais les mesures dites « Guérini », pourtant décidées par ce gouvernement, sont compensées à seulement 50 %, représentant près de 400 millions d'euros de reste à la charge des universités, déjà sous-financées. Par ailleurs, le budget alloué à la rénovation des bâtiments de l'État dans le cadre de la transition écologique est de 600 millions d'euros, très loin des 7 milliards considérés comme nécessaires par le gouvernement lui-même concernant le bâti universitaire.

12 000 RECRUTEMENTS NÉCESSAIRES

De toute évidence, la variable d'ajustement sera une nouvelle fois celle de l'emploi, et Guillaume Gellé, président de France Universités, l'a clairement confirmé devant les député-es de la commission des affaires culturelles et de l'éducation : « Nous allons devoir être prudents dans le recrutement des enseignants-chercheurs, puisque nous n'aurons pas de quoi les payer. » Ainsi, de façon insidieuse s'installe l'idée qu'il faudra faire face au principe de réalité et de solidarité... et s'attendre à vivre une campagne d'emploi proche de zéro. Lors de son entrevue avec le SNESUP-FSU, la ministre a confirmé que sur les 650 ETP annoncés en plus pour l'ESR, l'essentiel des recrutements se feraient sous la forme de chaires de professeur junior (200 CPJ) et de doctorants (*sic*), et précisé que 110 postes statutaires tout au plus seraient financés, répartis entre les organismes de recherche et les établissements universitaires, charge à eux d'en faire ce qu'ils voudront – ou plutôt sans doute pourront.

Alors que 12 000 recrutements sont nécessaires dès maintenant pour l'accueil et la réussite des étudiant-es, mais également pour pouvoir mener sereinement nos activités de recherche, le gouvernement fait une nouvelle fois le choix de maintenir la précarité du personnel et mise sur la multiplication des heures de vacation et le recrutement de contractuel·les pour répondre aux besoins immenses de l'ESR.

Mobilisons-nous le vendredi 13 octobre pour un autre budget, pour une hausse significative de nos salaires et pour le développement de l'emploi scientifique dans l'ESR ! ■

De toute évidence, la variable d'ajustement sera une nouvelle fois celle de l'emploi.

LES RETRAITÉ·ES MOBILISÉ·ES LE 24 OCTOBRE

De janvier 2017 à juillet 2023, les retraité-es ont subi une perte de pouvoir d'achat de 8,4 %, qui monte à 10,2 % pour celles et ceux concerné-es par l'augmentation de la CSG en 2018. Dans ce contexte, les neuf organisations de retraité-es dénoncent l'insuffisance de la revalorisation de 5,2 % des pensions annoncée pour le 1^{er} janvier 2024. Elles revendiquent une augmentation immédiate de 10 % des pensions et une négociation pour un véritable rattrapage du pouvoir d'achat, compte tenu de l'inflation qui grève plus lourdement le budget des revenus les plus modestes, comptant parmi eux beaucoup de retraité-es. Elles organisent une journée d'action le 24 octobre et appellent à signer la pétition (chng.it/DWNh5nnd88).

Stand Up Strikes : un signal important pour les luttes à venir !

Par le **SECRETARIAT GÉNÉRAL**

Depuis le 15 septembre, aux États-Unis, le syndicat Union Auto Workers (UAW) a lancé une grève massive, au retentissement international, dans trois grandes firmes de l'automobile : Ford, General Motors et Stellantis. Dans un contexte de forte inflation et de précarité, la renégociation du contrat de quatre ans pour les 150 000 salarié·es de l'automobile a donné lieu à l'expression de revendications ambitieuses de hausses de salaire, 46 % sur quatre ans. L'absence d'accord avec les directions des entreprises automobiles a amené l'UAW à lancer un mouvement de grève inédit, les Stand Up Strikes, entamé au départ dans trois usines de Detroit. Le syndicat américain a construit la conflictualité autour de la question du partage de la valeur et réussi à faire de son mouvement une lutte emblématique, allant jusqu'à entraîner la visite inédite d'un président des États-Unis sur un piquet de grève ! Les propositions de hausse de 20 % étant jugées trop faibles, l'UAW a fait le choix de poursuivre la lutte et a étendu le mouvement à 38 nouveaux sites de General Motors et Stellantis à travers tous les États-Unis.

L'issue de ce mouvement, soutenu selon un sondage Gallup par 75 % de la population américaine, constituera un signal important pour les luttes à venir à l'échelle internationale : une victoire des salarié·es renforcerait la lutte inter-

nationale du mouvement ouvrier contre le néolibéralisme et l'exploitation capitaliste. En Europe et en France, les salarié·es et nos syndicats sont confrontés aux mêmes problèmes de bas salaires et de précarité.

Le 13 octobre, la journée européenne de lutte et de grèves contre l'austérité, pour l'augmentation des salaires et l'égalité entre les femmes et les hommes sera aussi un moment du combat international des organisations syndicales pour la justice sociale et climatique.

Dans l'ESR, le SNESUP-FSU, avec l'intersyndicale, a appelé à construire la réussite de cette journée en s'appuyant sur le mouvement entamé par les enseignant·es de statut second degré, notamment dans les Staps et les IUT (démissions collectives, report des rentrées, mobilisation du 11 septembre). Il a appelé à multiplier les heures d'informations syndicales et d'échanges sur le budget, les conditions de travail et de rémunération dans l'ESR pour élargir le mouvement. ■

Les différents rendez-vous sont en ligne sur notre site Internet à la rubrique Agenda des mobilisations.



La solidarité internationale entre les travailleuses et travailleurs est plus que jamais importante. Lors du dernier conseil délibératif fédéral national (CDFN), la FSU a tenu à apporter son plein soutien et ses vœux de succès aux salarié·es en lutte et au syndicat UAW aux États-Unis.

FDE : refuser une nouvelle dégradation !

Par **MURIEL CORET**, coresponsable du collectif FDE

Le ministère de l'Éducation nationale a ouvert le 13 septembre un cycle de consultations sur l'attractivité du métier enseignant dont la formation initiale et le recrutement feront partie. C'est dans ce contexte qu'a été confirmé le projet d'une réforme de la formation des enseignantes (FDE) – sans bilan des réformes précédentes.

Même si le projet du ministère n'est pas encore très clair, certaines « pistes » évoquées sont particulièrement inquiétantes : minoration de la dimension universitaire de la formation pour plus de contrôle de l'employeur, raccourcissement de la durée de formation, renforcement du « terrain », recentrage sur les « fondamentaux »...

Les revendications du SNESUP et de la FSU sont claires : dimension universitaire et profes-

sionnelle de la formation à bac + 5, financement des études (sans contrepartie de service : du temps pour étudier, avec engagement à servir), stages formateurs et progressifs qui n'utilisent ni les étudiant·es ni les stagiaires comme des moyens d'emploi, non-décrochage PE-PLC, attribution de moyens pour les universités et les INSPÉ à la hauteur des besoins.

Plus généralement, nous réaffirmons notre attachement à l'existence de plusieurs voies possibles de (pré)recrutement et au concours comme modalité principale de recrutement. Enfin, nous avons à faire entendre que la formation doit être maintenue dans les universités et en leur sein les INSPÉ, c'est-à-dire là où les équipes réfléchissent, accompagnent, mènent des recherches sur la FDE – ce qui est aussi une condition nécessaire pour penser un réel continuum de formation, de la L1 à l'après-concours et l'après-master. ■

La formation des enseignant·es doit être maintenue dans les universités et en leur sein les INSPÉ.

Échos du Cneser

Le 12 septembre, le Cneser nouvellement élu était installé en présence de la ministre Sylvie Retailleau. Cette séance avait pour objet la constitution de la commission permanente et de la section disciplinaire, ainsi qu'un point unique à l'ordre du jour : l'examen du projet de décret pour transformer le CUFR de Mayotte en « université ».

Par **MICHÈLE ARTAUD**, membre du BN et responsable de la délégation SNESUP-FSU au Cneser, et **CAROLINE MAURIAT**, cosecrétaire générale du SNESUP-FSU

Dans son intervention, la ministre a principalement repris les éléments de budget qu'elle avait déjà explicités dans sa conférence de presse du 8 septembre. Ont suivi des déclarations liminaires comportant des questions auxquelles la ministre a répondu de façon plus ou moins claire. La FSU s'est exprimée sur cinq points : la recherche, le fonctionnement de l'instance, le budget, les formations et l'accueil des étudiants, et enfin la situation des personnels¹.

FONDS DE ROULEMENT

Dans les réponses de la ministre, l'injonction au développement des fonds propres des universités par le biais de la formation tout au long de la vie et la formation continue est à peine masquée. À cet égard, la limitation des entrées en master se comprend dans le cadre de la doctrine à l'œuvre : les étudiants vont travailler et reprennent éventuellement des études ensuite, études payées par les entreprises et le compte personnel de formation – ce qui permet de rassurer sur une éventuelle hausse des droits d'inscription. À la question de la FSU sur les universités qui disposeraient de fonds de roulement non fléchés, la ministre a répété que ces fonds de roulements existent, qu'il ne s'agit pas d'utiliser la réserve prudentielle, que les universités seraient accompagnées... et que les mesures annoncées (augmentation du point d'indice et prise en charge à 75 % des frais de déplacement notamment) ne seront abondées que pour moitié au budget des universités. Aucun moyen supplémentaire ne sera accordé pour la mise en place des troisièmes années de BUT, sauf pour quelques établissements en difficulté (38 IUT).

En ce qui concerne le Cneser disciplinaire, qui est présidé maintenant par un conseiller d'État, la ministre a dit comprendre nos réserves², avoir défendu une position d'indépendance, mais devoir appliquer la loi. Elle affirme avoir obtenu des arbitrages positifs. Cependant, le texte paru, qui diffère sur plusieurs points de celui qui a été soumis au CSA, renforce le pouvoir du président et met à mal la neutralité du rapporteur, ce qui nous paraît très problématique à l'égard du fonctionnement

collégial et indépendant de l'instance. Par ailleurs, le MESR semble n'avoir que peu d'influence sur la nomination du conseiller d'État, qui serait « imminente » mais sans date précise, même si la ministre comprend que cela soit problématique pour la juridiction.

RÉFORME DE LA FDE

Interrogée à propos des INSPÉ, S. Retailleau a explicité que la réforme envisagée ne concernait que la formation des professeurs des écoles, qu'elle était coportée par le MESR, qu'il y aurait des concertations et qu'elles avaient déjà commencé. Pourtant, les enseignants-chercheurs et les enseignants des INSPÉ n'ont pas été entendus, le réseau des directeurs et directrices d'INSPÉ pas davantage, semble-t-il – le cabinet du MESR nous assurait il y a six mois qu'il n'y aurait pas de réforme. Là encore, on peut douter du poids du MESR dans ce dossier.

Le seul texte à l'ordre du jour, la transformation du CUFR de Mayotte en « université », a fait l'objet d'un vote favorable du Cneser. La FSU s'est abstenue parce que les conditions d'exercice de la démocratie universitaire ne sont pas garanties. Si ce projet de décret permet un certain nombre d'avancées pour nos collègues, et en particulier le droit de délivrer des diplômes, selon le Code de l'éducation, ce n'est pas une université qui est créée mais un institut – à l'image de l'Institut Champollion. Le président est donc nommé, et cette transformation ne permettra pas de régler ni même, nous semble-t-il, de mieux prendre en charge les problèmes d'accueil des étudiants, de manque de personnels, de locaux, de financement, etc. ■

Dans les réponses de la ministre, l'injonction au développement des fonds propres des universités par le biais de la formation continue est à peine masquée.

1. Le texte de cette déclaration figure sur le site du SNESUP : www.snesup.fr/article/declaration-liminaire-orale-de-la-fsu-au-cneser-plenier-du-12-septembre-2023.

2. Nous avons déposé une motion à ce propos disponible sur le site du SNESUP : www.snesup.fr/article/motion-de-la-fsu-cneser-plenier-du-12-septembre-2023.

COMPOSITION DU CNESER

**Les représentants de la FSU
siégeant à la commission permanente**

Marie-Bénédicte Romond (SNESUP-FSU), Jean-Michel Minovez (SNESUP-FSU), Damien Peaucelle (SNCS-FSU), Michèle Artaud (SNESUP-FSU).

**Les représentants de la FSU
siégeant au Cneser disciplinaire**

Frédérique Roux (SNESUP-FSU), Lilian Aveneau (SNESUP-FSU), Véronique Reynier (SNESUP-FSU), Fabrice Guilbaud (SNESUP-FSU).



Tension dans les IUT

En 2019, *Le Snesup* consacrait un dossier aux IUT intitulé « IUT : une réussite française menacée »*. Il y était question du bachelor universitaire de technologie et nous écrivions : « À l'heure de boucler ce dossier, nous ne connaissons que les grandes lignes de ce projet et nous ne savons pas si cette appellation sera définitive. » Trois ans après, les IUT déploient la troisième année de ce qui est devenu le BUT. C'est dire si les choses sont allées vite ! Et la menace est toujours d'actualité.

En cette rentrée où les IUT sont confrontés à l'ouverture de cette année supplémentaire, avec peu, voire aucune augmentation de moyens, ainsi qu'à une fronde justifiée de la part de nos camarades de statut second degré affectés dans le supérieur, il nous a paru opportun de faire un point de la situation.

Ce dossier est ainsi consacré au BUT, en reprenant dans un premier temps les expressions et les analyses qu'a portées le SNESUP-FSU dès 2019 et en contextualisant ce que sont les IUT en termes de nombre d'étudiants accueillis, de types de baccalauréat mais aussi de diversité des intervenants dans la formation. Il revient également sur la démarche voulue par l'Association des directeurs d'IUT (Adiut) et le rôle du Laboratoire de soutien aux synergies éducation-technologies (LabSET) dans les choix qui ont guidé la construction de ce nouveau diplôme en UE-compétences et les conséquences qu'ils induisent sur les équipes pédagogiques et les collectifs de travail. Dans certaines spécialités, l'enseignement des langues étrangères a ainsi été particulièrement affaibli, au détriment des étudiants (on pourrait aussi parler de la psycho). Enfin, il nous a paru utile de préciser l'évolution des modalités d'évaluation des IUT et des formations qu'ils portent depuis plus de cinquante ans. En effet, l'évaluation des BUT par le Hcéres et non plus par les commissions pédagogiques nationales (CPN) n'est certainement pas neutre et porte en elle les germes de ce qui, peut-être, mettra un terme à la belle réussite française qu'étaient les IUT. ■

* snesup.fr/article/mensuel-ndeg-678-octobre-2019.

Dossier coordonné par

SYLVIE BEPOIX, LAURENCE MAUREL, CAROLINE MAURIAT

BUT : l'action du SNESUP-FSU

En juin 2023, le SNESUP-FSU a organisé une journée ouverte à tous les syndiqués travaillant dans les IUT pour faire un état des lieux de la mise en place depuis 2021 du BUT.

Par **FLORENCE LEGENDRE**,
membre de la commission administrative

À l'issue de la journée organisée par le SNESUP-FSU au mois de juin, la majorité des témoignages recueillis montre que la mise en place de la troisième année de BUT « pèse lourdement sur les collègues qui témoignent de situations critiques dans les départements d'IUT où les équipes pédagogiques sont épuisées après deux années à mettre en place la LP-BUT et ses activités très chronophages (SAÉ, portfolio, etc.) »¹. Force est de constater que cette mise en place rencontre bon nombre d'écueils dans un contexte global où la profession a déjà été mise à mal. Nous revenons ici sur la façon dont nous avons anticipé cet état de fait, pris en compte la situation des IUT et informé les syndiqués.

PASSAGE EN FORCE

Si nous reprenons l'ensemble des articles, communiqués de presse et « Lettres Flash » consacrés au BUT et à l'approche par compétences, on peut en dénombrer pas moins de 11 entre 2019 et 2021². Dès 2019, alors que la LUT (licence universitaire de technologie) se profilait, le SNESUP-FSU dénonçait une transformation en profondeur des IUT et s'interrogeait sur la pérennité d'une cohérence nationale. Déjà était soulevé le problème du possible travail gratuit pour la mise en place d'une pédagogie dite « de projets ». Lorsque les prémices du BUT ont commencé à se faire sentir en 2020, le SNESUP-FSU

n'a eu de cesse de demander le report de la mise en place prévue en 2021, afin de prendre en compte la réalité du terrain à la suite de la crise sanitaire et pour au moins permettre à la communauté universitaire d'avoir le temps de discussion et d'appropriation de ces nouvelles modalités. Ces demandes ont été vaines. Ainsi qu'en atteste l'article d'octobre 2021², ce passage en force a conduit à un sentiment d'impréparation et de manque de maîtrise.

APPROCHE PAR COMPÉTENCES

Dès mai 2021, le SNESUP-FSU lançait une enquête auprès de l'ensemble des enseignants afin de rester au plus près de leur ressenti. Les résultats de cette enquête nous ont conduits à demander la constitution d'un comité de suivi, demande retenue par la Dgesip. Un questionnaire a également été adressé à tous les enseignants en février-mars 2022, en se concentrant sur l'approche par compétences (APC). Une journée sur l'APC a également été organisée afin d'aborder l'idéologie qui sous-tend cette réforme et qui fait écho au dossier consacré dans ces colonnes à la formation professionnelle publié en avril 2022². Enfin, outre les demandes du SNESUP-FSU à la CCN-IUT, rappelons le vote lors du projet d'arrêté portant définition des programmes nationaux de la licence professionnelle « bachelor universitaire de technologie » au Cneser du 12 avril 2022 : pour : 16 ; contre : 13 (FSU) ; 4 abstentions. ■

Cette mise en place rencontre bon nombre d'écueils dans un contexte global où la profession a déjà été mise à mal.

1. www.snesup.fr/article/les-iut-au-bord-de-limplosion-lettre-flash-ndeg74-du-9-juin-2023.
2. www.snesup.fr/article/dossier-iut-mensuel-octobre.

ÉTAT DES LIEUX

En 2021-2022¹, les IUT représentaient 115 100 étudiants sur les 1 657 000 que compte l'enseignement supérieur, ce qui représente 7 % des effectifs. Quel est le profil de ces étudiants d'IUT, la part d'étudiantes parmi l'ensemble ? On note un déséquilibre en faveur des étudiants, qui représentent 59,9 % des effectifs contre 40,1 % d'étudiantes. La grande majorité est issue de baccalauréats généraux, à 56,6 %, pour 40,2 % provenant de baccalauréats technologiques. Les étudiants venant des baccalauréats professionnels sont une toute petite minorité, 1,4 %². Ces étudiants montrent quelques particularités, notamment la faible mobilité internationale qui ne concernait, en 2021-2022, que 2,6 % des étudiants des IUT. La part d'entre eux en apprentissage est finalement assez faible, 1,7 % des DUT et seulement 0,5 % des BUT1 avaient choisi cette voie. Mais au terme de leurs deux années d'études, 72 % des diplômés poursuivaient leurs études.

En 2022, 34 % des élèves du secondaire avait fait un choix BUT sur Parcoursup. La projection pour 2030 serait de 168 000 étudiants qui devraient être accueillis par les IUT.

Quelques chiffres pour 2023, où l'on compte 108 IUT, 212 campus, 24 spécialités, 9 000 enseignants-chercheurs et enseignants du second degré, 9 000 intervenants professionnels³. Et les IUT, c'est aussi un réseau : Assemblée des directeurs (Adiut), Association des directeurs (Assodiut), Union nationale des présidents (Unpiut), Assemblée des chefs de département (ACD), CNR IUT (recherche), Association des enseignants de communication (Aeciut), Association des professeurs de langues (Apliut), Association des secrétaires de département (Assedep), Assemblée régionale (Ariut).

1. publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr.

2. 1,8 % sont étiquetés « autres ».

3. www.iut.fr/les-iut.

Le LabSET, un laboratoire dépassé par les enjeux de la LP-BUT ?

C'est le modèle de la démarche approche par compétences du LabSET, un laboratoire de l'université de Liège, qui a été choisi pour la mise en place de la LP-BUT à la rentrée 2021. Or celui-ci n'a pas été conçu pour être appliqué à une telle échelle. En outre, les référentiels de compétences ont été rédigés sans la moindre concertation avec les équipes pédagogiques.

Par **NICOLAS GREGORI**,
maître de conférences, IUT Nancy-Charlemagne

Paris, 15 décembre 2017, assemblée générale de l'Assemblée des directeurs et directrices d'IUT (Adiut) : le passage au DUT 180, dénomination initiale de ce qui sera finalement la licence professionnelle des IUT, la LP-BUT, est acté. Au cours de cette même séance, le recours à l'approche par compétences (APC) pour construire cette nouvelle formation est jugé incontournable, sans la moindre consultation des collègues.

Juin 2019 : les présidentes et présidents d'assemblées de cheffes et chefs de département (PACD) sont réunis pour continuer de construire le nouveau diplôme des IUT. Parmi les points à l'ordre du jour, la présentation de la démarche APC d'un laboratoire de l'université de Liège, le Laboratoire de soutien aux synergies éducation-technologies (LabSET)¹, par Marianne Poumay, directrice. C'est ce modèle qui sera finalement imposé pour la mise en place de la LP-BUT à la rentrée 2021. Comment comprendre ce choix ?

Le LabSET est une structure de recherche de l'université de Liège dirigée par Marianne Poumay, directrice, et François Georges, directeur adjoint, tous deux enseignants-chercheurs en sciences de l'éducation. L'objectif du LabSET est clairement affiché : accompagner les organismes de formation de l'enseignement supérieur désireux de mettre en place une approche par compétences. Deux ouvrages récents relatent l'expérience du LabSET dans cette mission : *Organiser la formation à partir des compétences* (De Boeck Supérieur, 2017) et *Comment mettre en œuvre une approche par compétences dans le supérieur ?* (De Boeck Supérieur, 2022)². L'objet de la présentation ne porte pas sur la pertinence de la démarche centrée sur les compétences telle qu'elle est proposée par ce laboratoire, mais sur son adaptation aux IUT et sur les conditions dans lesquelles elle leur a été imposée.

QUASI-UNANIMITÉ DE L'ADIUT

Ainsi donc, la démarche par compétences a-t-elle fait la quasi-unanimité de l'Adiut dans leur réunion de décembre 2017, qui faisait suite à l'an-

nonce de la ministre d'alors, Frédérique Vidal, faisant passer le diplôme des IUT au grade de licence. Cela s'inscrivait dans une démarche plus globale d'imposition de l'approche par compétences dans l'enseignement supérieur public français. Dans les mois suivants, l'Adiut a réuni les PACD des différentes spécialités de DUT à plusieurs reprises pour discuter de la nécessité de l'approche par compétences. Deux collègues de la spécialité GEII se sont déplacés dans plusieurs départements pour présenter un modèle qui leur semblait approprié pour le nouveau DUT. En juin 2019, fermez le rideau, l'Adiut, ou plutôt la tête de l'Adiut, tranche : le modèle sera celui développé par le LabSET. Ce rappel est important car il redit que ce choix du modèle n'a pas été discuté, qu'il n'y a pas eu de concertation sur les différentes façons d'écrire les nouvelles formations en compétences et que les collègues de terrain n'ont pas été associés à la réflexion, mais simplement mis devant le fait accompli : le LabSET promeut un modèle, il en a fait son expertise pour l'enseignement supérieur, il sera le référent pour la construction de la LP-BUT.

ADHÉSION DES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES

Pourtant, tout ne va pas de soi. Le LabSET n'a aucune expérience du déploiement de sa démarche APC à une telle échelle : 24 spécialités de LP-BUT, une bonne centaine d'IUT et environ 700 départements ayant des caractéristiques propres, aussi bien en termes de personnels, d'environnements socio-économiques, que de pratiques pédagogiques ou de nombre d'étudiants. Les ouvrages produits par ce laboratoire donnent des exemples de mise en place de l'APC : premier cycle universitaire en sciences infirmières à Montréal, doctorat en médecine vétérinaire, également à Montréal, formations complètes, licence et master, en logopédie et en architecture à l'université de Liège. D'autres exemples sont donnés, mais ils comportent toujours un point commun : ce sont des formations singulières, maîtrisées par les établissements porteurs qui ont eux-mêmes choisi de mettre en place cette démarche. Car le LabSET le dit et l'écrit lui-même : la démarche APC qu'il promeut nécessite l'adhésion et la

Le recours à l'approche par compétences pour construire la LP-BUT est jugé incontournable, sans la moindre consultation des collègues.

1. www.labset.uliege.be/cms/c_15785891/fr/labset.
2. www.labset.uliege.be/cms/c_15929066/fr/labset-ouvrages.

La LP-BUT est l'exemple type de la refonte d'une formation idéologiquement pilotée et imposée par quelques décideurs.

motivation des équipes pédagogiques concernées, elle se met en place sur du temps long, par exemple en revenant régulièrement sur le référentiel de compétences, surtout lors des premières années, et en ajustant le référentiel de formations. Rien de tout cela pour la LP-BUT ! Les référentiels de compétences ont dû être rédigés durant l'année 2020, en pleine crise Covid-19, donc sans échanges sérieux possibles avec les partenaires socio-économiques, et en pleine mobilisation contre la réforme des retraites (dès la fin 2019). Et ils le sont de façon définitive, sans retouche sérieuse possible avant plusieurs années. Mieux, ils ont été rédigés sans que les équipes pédagogiques aient travaillé sur le contenu même des formations. Faut-il rappeler que sur les plus de 700 départements dans les IUT, plusieurs ne portaient pas de licences professionnelles, donc de troisième année, de sorte que les collègues n'avaient pas nécessairement conduit de réflexion sur l'évolution d'une formation désormais en trois ans ?

MODÈLE COMPLEXE

La contribution du LabSET, qui n'a bien entendu pas été gratuite – mais l'Adiut communique peu sur cet aspect –, a été de rencontrer les 24 spécialités de BUT, lors d'une ou deux brèves réunions en visioconférence avec les ACD, Covid-19 oblige, à partir des premiers essais d'écriture des référentiels de compétences. Comme c'était bien peu pour comprendre un modèle particulièrement complexe et peu adapté à la diversité des situations des départements d'IUT, le LabSET a également produit des fiches, notamment sur la démarche globale³, sur la rédaction des situations d'apprentissage et d'évaluation (SAE) ou encore

sur la démarche portfolio. La simple lecture du guide d'accompagnement cité en note permet de voir en quoi tout cela est illusoire. En effet, comment peut-on raisonnablement penser que des équipes pédagogiques, plus ou moins convaincues de la pertinence de l'APC dans le supérieur et composées de collègues statutaires, contractuels ou vacataires, vont comprendre et mettre en place ce modèle ?⁴ En fait de guide, c'est plutôt une sorte de glossaire du jargon « labsetien » dont il s'agit.

DENIERS PUBLICS

Finalement, les collègues des IUT sont confrontés à une approche pédagogique qu'ils et elles n'ont pas demandée et à un modèle d'APC qui n'a pas été conçu pour être appliqué à une telle échelle. La LP-BUT est l'exemple type de la refonte d'une formation idéologiquement pilotée et imposée par quelques décideurs d'une association, l'Adiut, et d'une institution qui cherche à survivre, la CCN-IUT ; le tout avec la bénédiction du ministère. D'une certaine manière, le LabSET a été instrumentalisé dans cette aventure, mais avec son libre consentement, et moyennant un budget délivré par l'Adiut, donc des deniers publics. Une trace de cette imposition ? La première version des programmes nationaux de BUT édités par le ministère en mai 2021 portait la définition de la notion de compétence donnée par Jacques Tardif en 2006. Ce même Jacques Tardif est coauteur de l'ouvrage du LabSET de 2017 et préface celui de 2022. Comme s'il fallait empêcher toute discussion, comme si cette notion pouvait être définitivement fixée, comme si celles et ceux qui s'y réfèrent étaient définitivement sur le bon chemin et dans la vérité pédagogique... ■

3. orbi.uliege.be/bitstream/2268/252906/1/IMPRIMER_%20Guide_comp%C3%A9tences_ADIUT_FINAL.pdf.

4. Rappelons que l'enquête menée par le SNESUP-FSU au printemps 2022 sur la mise en place du BUT1 montre que si les collègues des IUT sont partagés sur l'introduction de l'APC dans le supérieur (46 % favorables, 43 % défavorables, 11 % sans opinion), ils et elles sont bien plus réservées sur le modèle du labSET (36 % favorables, 56 % défavorables, 8 % sans opinion).



On compte une bonne centaine d'IUT en France. Ici, l'IUT de Nancy-Charlemagne.

« Les langues ont subi une forte réduction d'heures lors du passage au BUT »

Les langues vivantes ont été particulièrement affectées par la réforme du BUT, aussi nous avons souhaité nous entretenir avec Danielle Joulia, maîtresse de conférences en anglais langue de spécialité à l'IUT Paul-Sabatier de Toulouse et présidente de l'Association des professeurs de langues (Apliu).

Propos recueillis par **CAROLE COUEGNAS**,
PRCE d'anglais, IUT d'Angoulême

Pouvez-vous dire quelles ont été les principales conséquences de la réforme du BUT pour les enseignements de langues vivantes en IUT en termes d'horaires dans les différentes spécialités ? Toutes les langues sont-elles affectées de la même façon ?

Malgré le discours officiel qu'avec la réforme toutes les matières ont vu leur volume horaire diminuer de 11 % et l'importance déclarée, au niveau national, de l'enseignement des langues, ces dernières ont subi une forte réduction d'heures lors du passage au BUT, pouvant aller jusqu'à moins 50 % – par exemple en information et communication. Heureusement, ce ne fut pas le cas dans toutes les spécialités, certaines (gestion administrative et commerciale des organisations, génie industriel et maintenance) ayant préservé leurs volumes horaires. Cette situation crée des inégalités entre les spécialités, alors que la Dgesip, dans sa note de cadrage du 18 juin 2020, en mentionnant 150 heures pour les langues et un minimum de 2 heures par semaine, permettait une uniformisation des volumes horaires dans toutes les spécialités et sur tout le territoire.

L'abandon de la « sanctuarisation » de ces 150 heures pour les langues est selon nous un recul regrettable et a ouvert la voie à une diminution du volume horaire national de 50 heures, l'adaptation locale devant remédier au déficit d'heures, mais cette part locale de 33 % n'est pas garantie, soumise au libre arbitre des départements. Dans les faits, ce sont 100 heures sur trois ans qui sont définies dans les programmes nationaux [PN], soit 20 heures par semestre, ce qui est nettement insuffisant,

entraînant une discontinuité pédagogique : à raison de 2 heures par semaine, au bout de dix semaines, soit à la mi-novembre, à mi-semestre, les cours de langues s'arrêtent pour ne reprendre que deux mois et demi plus tard, au semestre 2, ce qui est préjudiciable pour les étudiants en termes de progression pédagogique.

Rappelons que c'était 120 heures sur deux ans qui étaient assurées en langues en DUT, soit 30 heures par semestre en moyenne, auxquelles la Dgesip avait jugé

utile d'ajouter 30 heures pour une troisième année, d'où les 150 heures initiales proposées. Pour les DUT qui offraient deux langues étrangères, c'était plus de 200 heures d'enseignement (jusqu'à 240 heures en techniques de commercialisation) que les étudiants suivaient. On mesure la perte des heures conséquente pour ces spécialités, la LV2 ayant été « oubliée » des calculs nationaux, de telle façon que, dans le BUT, la LV2 disparaît ou est mise en concurrence avec l'anglais – par exemple en métiers du

multimédia et de l'Internet, information et communication ou gestion des entreprises et des administrations.

Par ailleurs, le nombre de TP en langues a été divisé par deux dans les nouveaux PN par rapport aux anciens programmes pédagogiques nationaux [PPN] ; notre objectif étant que les étudiants apprennent à communiquer dans une langue étrangère, les groupes entiers à près de 30 ne sont guère propices à un apprentissage efficace de cette compétence. De même, afin d'assurer la soutenabilité économique de la formation, certains collègues se voient imposer des cours magistraux [CM] en langues, alors que depuis la création des DUT, les langues ont été enseignées en TD et TP. Ces CM vont à contre-courant de l'approche par compétences, quel savoir-agir complexe



Danielle Joulia, maîtresse de conférences en anglais langue de spécialité à l'IUT Paul-Sabatier de Toulouse, présidente de l'Apliu.

« Le nombre de TP en langues a été divisé par deux dans les nouveaux programmes nationaux. »

peut-on faire mobiliser dans un CM de langues à destination des apprenants Lansad [enseignement des langues pour spécialistes d'autres disciplines] ?

Concrètement, quelles répercussions cela a-t-il eu pour les enseignants et leurs services et sur la capacité des enseignants à faire progresser les étudiants ?

Un bon nombre de collègues se sont retrouvés en sous-service et ont dû chercher des heures ailleurs. Au sein d'un même département, un climat concurrentiel délétère s'est instauré entre les collègues de langues, qui vivent mal cette situation, avec un mal-être au travail, un manque de motivation, un manque de considération pour la matière, un sentiment d'inefficacité : comment, avec les mêmes attendus et moins d'heures, peut-on faire progresser les étudiants ? Comment peut-on gérer une hétérogénéité de profils d'apprenants plus grande qu'auparavant avec un temps pédagogique réduit ? De surcroît avec moins d'heures de TP et une interruption de plusieurs semaines entre deux semestres. Les enseignants se voient réduits à envoyer en PDF des contenus qu'ils n'ont plus le temps de traiter en cours ou de les déposer sur une plate-forme, sans garantie que les documents seront ouverts, encore moins assimilés. L'approche par compétences [APC] prône le travail en équipe et en autonomie, mais nos étudiants ont besoin d'être encadrés pour réussir, et l'encadrement constitue l'ADN des IUT depuis leur création.

En juin dernier, l'Apliut [Association des professeurs de langues en IUT] a organisé un congrès qui avait pour thème « l'approche par compétences en langue de spécialité ». Cette APC n'est pas une nouveauté pour les enseignants de langues au sein de leur discipline mais l'approche se faisant maintenant à l'échelle du diplôme, quelles ont été les conséquences pour les enseignements de langues (poids de la discipline dans les UE, place accordée aux langues, etc.) ?

En effet, depuis ses origines, l'enseignement des langues de spécialité est contextualisé, ancré dans la spécialité des étudiants, les enseignants de langues en IUT articulant leur enseignement avec le cœur du métier. En décroissant les matières, l'APC permet de créer des liens entre les disciplines, ce qui est positif, et institutionnalise le transdisciplinaire. Cette approche peut donner davantage de visibilité aux langues, qui apparaissent dans des situations d'apprentissage et d'évaluation [SAE] et sont évaluées dans ces SAE. Les langues deviennent alors utiles pour les SAE,

prenant de la valeur aux yeux des étudiants, et ce lien avec les SAE permet de donner du sens à nos activités en classe et par là même de devenir un levier pour motiver nos étudiants, pas toujours très engagés dans leur apprentissage linguistique, pour dire le moins. Ce scénario idéal se fonde sur les PN officiels et une participation effective des langues aux SAE. Cependant, dans les faits, elles ne sont pas souvent sollicitées. Nous regrettons cette différence entre le curriculum formel et le curriculum réel, car elle dessert les langues, auxquelles on n'accorde pas forcément la place définie au national.

Quant au poids de la discipline dans le diplôme, il est difficile de le connaître avec des coefficients qui sont attribués aux UE, dilués sur plusieurs UE, la comparaison avec les coefficients du DUT est compliquée. Il apparaît toutefois que les coefficients sont faibles et avec un volume horaire réduit, combiné au manque de participation aux SAE, pour nos étudiants cela ne valorise guère les langues, qui paraissent alors ne pas être une ressource indispensable pour le développement des compétences métier.

Lors de ce congrès, les SAE ont été plus particulièrement abordées dans le cadre d'une conférence de Marianne Poumay, du LabSET (université de Liège), qui avait pour thème : « Quelle place possible pour l'apprentissage des langues étrangères dans un BUT en APC ? ». Quelles difficultés cette approche soulève-t-elle ? Les pistes de solutions proposées ont-elles paru satisfaisantes à l'auditoire ?

Après avoir analysé la place des langues dans différents PN, Marianne Poumay nous a fait des recommandations orientées vers la visibilité des langues dans les programmes. Quand elles sont nécessaires dans une spécialisation, elles doivent apparaître dans les composantes essentielles, les niveaux, les apprentissages critiques et les SAE, auxquelles les enseignants de langues participent en accompagnant les étudiants et évaluant les SAE. Néanmoins, on constate que rares sont les PN qui affichent cette visibilité et il semble trop tard maintenant pour intégrer les langues tel que recommandé. La place des langues au sein des SAE est le plus souvent dans les livrables (présentation orale ou écrite), mais les SAE peuvent être réalisées sans le recours aux langues, dont la maîtrise n'est pas indispensable à la démonstration des compétences des étudiants dans le cadre de la SAE. Une véritable intégration des langues dans des SAE transversales est souhaitable et nous l'appelons de nos vœux lors d'un prochain ajustement des dispositifs. ■

« Nos étudiants ont besoin d'être encadrés pour réussir, et l'encadrement constitue l'ADN des IUT depuis leur création. »

Les démarches d'assurance qualité en IUT

Si les démarches qualité, héritées du secteur de l'industrie, vont peu à peu s'institutionnaliser à partir des années 1980, il faudra attendre le début des années 2000 pour assister à une généralisation des démarches évaluatives à l'ensemble des IUT.

Par **MICHEL LE NIR**, maître de conférences, IUT Lumière, université Lumière-Lyon 2, membre du Laboratoire éducation, cultures, politiques

Les démarches qualité sont héritées de dispositifs engagés entre les années 1940 et 1960 dans l'industrie et qui n'ont cessé de se propager depuis à l'ensemble des secteurs d'activité. Les années 1980 ont été marquées par une diffusion de ces méthodes aux services publics, fortement influencées par le mouvement du new public management.

La France, pour sa part, entreprendra ce virage un peu plus tard. Néanmoins, les réflexions engagées par son administration au cours des années 1984-1986, alimentées et prolongées par divers travaux, vont déboucher sur la circulaire du 23 février 1989 relative au renouveau du service public, substituant à une « logique de procédure » une « logique de responsabilité ». Au cours de cette période, la loi du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur institue la création d'une autorité administrative indépendante, le Comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (CNÉ). Sous l'impulsion du CNÉ, puis à partir de 2006 de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES), une évaluation institutionnelle systématisée de chaque établissement remplace progressivement les évaluations « au coup par coup » pratiquées jusque-là.

NOUVELLE ORIENTATION

Ces démarches trouvent en partie leur légitimation dans le processus de Bologne (1999), lequel affiche trois priorités : une organisation des études en trois cycles (LMD), l'élaboration d'outils de reconnaissance académiques et professionnels (ECTS) et la mise en place d'un système d'assurance qualité sur la base d'un référentiel commun, l'« European Standards and Guidelines ». Elles vont se trouver renforcées par la loi organique relative aux lois de finances (2001), l'évaluation se centrant davantage sur les résultats obtenus par les établissements, et donc sur leur performance. Il faudra toutefois attendre le début des années 2000 pour assister à une généralisation des démarches évaluatives à l'ensemble des IUT. Cette nouvelle orientation met fin à une particularité des IUT

qui voulait que l'habilitation d'une formation soit concomitante à l'ouverture d'un département et considérée comme définitive.

Trois défis sont alors affichés : faire en sorte que les équipes qui animent les IUT s'inscrivent davantage dans une démarche de projet, permettre une meilleure prise en compte des IUT dans les projets de leur établissement et, à partir des évaluations réalisées localement, tirer des enseignements permettant d'aider au pilotage national du dispositif IUT. C'est dans le cadre d'une collaboration étroite entre l'Adiut et la DES (ex-Dgesip) qu'une démarche singulière va être engagée. Si l'esprit des démarches qualité pratiquées en Europe est respecté, notamment par la succession d'une phase interne d'évaluation et d'une phase externe, le pilotage du nouveau dispositif évaluatif est confié à la Commission consultative nationale des IUT (CCN) pour les composantes et aux Commissions pédagogiques nationales de spécialités (CPN) pour les DUT qu'elles portent. Des experts de la CCN, en général des binômes associant un universitaire et un représentant du monde économique, après avoir pris connaissance du rapport d'autoévaluation de l'IUT et de ses annexes, mais aussi des avis formulés par les experts des CPN concernant les BUT, effectuent des visites systématiques sur site. Celles-ci sont destinées à rencontrer les acteurs des IUT dans leur plus grande diversité et à affiner leur diagnostic. Leurs conclusions sont ensuite discutées en séance plénière. Plusieurs améliorations mineures seront introduites au fil des vagues par la CCN avant que celle-ci propose en 2017 une simplification de l'ensemble du dispositif. Ce souci d'amélioration se matérialise par la rédaction de rapports plus synthétiques et la production d'un nombre limité d'indicateurs.

CRÉATION DU BUT

Cette évolution sera également marquée par la mise à disposition d'indicateurs de référence nationaux (IUT et spécialités) permettant aux experts et aux équipes évaluées d'objectiver davantage leurs analyses. La réforme de la licence professionnelle de 2019 conduit à la création du bachelor universitaire de technologie (BUT). L'évaluation de cette nouvelle licence professionnelle est confiée au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres), qui a suc-

Une évaluation institutionnelle systématisée de chaque établissement remplace progressivement les évaluations « au coup par coup » pratiquées jusque-là.

Ces démarches vont se trouver renforcées par la LOLF (2001), l'évaluation se centrant davantage sur les résultats obtenus par les établissements, et donc sur leur performance.

cédé à l'AERES en 2013. Au moment d'expertiser ce nouveau diplôme, le Hcéres engage une rénovation significative de son dispositif évaluatif. Celle-ci se traduit, entre autres, par la rédaction d'un rapport unique par université et par la conception de documents d'autoévaluation (DAE) que les universités et leurs IUT doivent renseigner. Parallèlement, il est décidé de maintenir une évaluation des IUT par la CCN et le dispositif antérieur est alors remanié en s'inspirant des orientations engagées en 2017, mais également des orientations privilégiées par le Hcéres. Ce choix se justifie par l'importance du contexte porté par la composante dans laquelle émergent et se développent les formations pilotées par les IUT, mais aussi par le cadrage national de leurs diplômes. Tout en faisant le choix de maintenir cette expertise des composantes, les responsables CCN affichent leur souci de travailler en étroite collaboration avec le Hcéres dans l'idée de ne pas surcharger les équipes locales, tout en misant sur une fertilisation croisée des deux instances.

DES CENTAINES D'EXPERTISES

En vingt ans, plusieurs centaines d'expertises d'IUT et plusieurs milliers d'expertises de diplômes ont été réalisées, impliquant largement les acteurs qui participent au développement de cette filière de formation. Au-delà

d'une prise en compte des recommandations formulées par les normes européennes, il serait intéressant d'apprécier l'atteinte des objectifs qui avaient été initialement fixés. Les IUT ont-ils progressé en matière de définition et de conduite de leur stratégie de composante ? Bénéficient-ils aujourd'hui d'une meilleure prise en compte dans les projets conduits par leur propre université ? Ces évaluations répétées ont-elles débouché sur une mise en cohérence entre la démarche d'assurance qualité et l'élaboration de contrats d'objectifs et de moyens exigés par les textes officiels ? Que sont devenus les objectifs associant performances et moyens ? Le pilotage national du réseau s'en est-il trouvé renforcé ? On peut enfin s'interroger sur la capacité des évaluations menées successivement à faire preuve de la vigilance que recommandent les chercheurs spécialistes des questions d'évaluation (C. Hadji, M. Romainville...) : les valeurs réellement portées par la démarche, la place laissée au débat par la standardisation nécessaire des procédures, la distinction entre l'évaluation de l'usage qui en est fait ou encore les risques de succomber à la religion du chiffre. Autant de questions qui mériteraient sans doute une attention particulière de manière à identifier les pistes les plus pertinentes dans une logique d'amélioration continue. ■

Des conditions de travail particulièrement difficiles

La réforme liée à la mise en place du bachelor universitaire de technologie a modifié en profondeur les conditions de travail des enseignants et enseignants-chercheurs dans les IUT, occasionnant une perte de sens de leur travail.

Par **FRANCK LAORDEN**,
cocréateur du secteur Second Degré

La modification des maquettes a provoqué une baisse substantielle des heures d'enseignement dans certaines matières, entraînant des situations de sous-service pour les collègues concernés et un sentiment douloureux de mise en cause de leur travail. La mise en place des situations d'apprentissage et d'évaluation (SAE) et leur poids dans leur évaluation du bachelor universitaire de technologie (BUT) remettent en cause l'importance des cours et des connaissances académiques, occasionnant une perte de sens de leur travail pour de nombreux collègues et un risque de dévalorisation du diplôme.

Cette réforme réalisée dans la précipitation provoque le désarroi des collègues.

ORGANISATION DES COURS LOURDE ET COMPLEXE

Beaucoup d'enseignants et d'enseignants-chercheurs des IUT vivent très mal cette évolution. Elles et ils n'ont pas été suffisamment associés à la mise en place de la réforme, et de nombreux éléments comme la mise en œuvre d'une approche par compétences très singulière ont été imposés par l'Adiut. Cette réforme réalisée dans la précipitation, juste après la période difficile liée à la pandémie du Covid-19, provoque le désarroi des collègues, qui se trouvent submergés de travail avec le déploiement de ces nouvelles maquettes, des SAE, des portfolios. De nombreuses matières, appelées ressources, sont nouvelles ou ont été remaniées en profondeur, et l'organisation de

ces nouveaux cours est particulièrement lourde et complexe, notamment lorsqu'il s'agit de ressources spécialisées liées aux différents parcours instaurés avec le BUT.

Dans ce contexte, le problème des primes accordées aux enseignants de statut second degré est venu ajouter une très forte tension dans les IUT, puisque l'investissement pédagogique important lié à la réforme qui s'ajoute à de nombreuses tâches pédagogiques et administratives (chef de département, direction des études, responsabilité des stages, des emplois du temps...) n'est pas reconnu à sa juste valeur par l'institution.

La situation des enseignants-chercheurs dans les IUT n'est pas plus enviable puisqu'ils sont également très sollicités. Ils sont nombreux à avoir des responsabilités pédagogiques et administratives très chronophages qui les mettent souvent en difficulté par rapport à leur activité de recherche. Cette situation particulière des IUT n'est pas souvent comprise par leurs collègues de laboratoire venant d'autres composantes.

SOUS-ENCADREMENT CHRONIQUE

La réforme du BUT se poursuit avec la mise en place de la troisième année sans véritables moyens supplémentaires en personnels et en locaux. Avec un sous-encadrement chronique et la perte de nombreux postes de titulaire ces dernières années, la rentrée 2023 est particulièrement difficile. Le taux d'encadrement est variable selon les IUT, mais il est dans la plupart des cas insuffisant. Il n'y a pas assez d'enseignants et de personnels administratifs pour assurer l'ensemble des missions. Des départements sont en grande difficulté, les départs à la retraite ne sont pas tous remplacés et peu de jeunes collègues arrivent dans les IUT les moins bien encadrés. Le manque de postes de titulaire se traduit par une explosion du nombre d'heures complémentaires et des besoins toujours plus importants de vacataires, de plus en plus difficiles à trouver dans certaines matières, notamment les langues et les ressources spécifiques métier mises en place avec le BUT. Peu attractif, le taux de l'heure complémentaire se situe en dessous du smic, avec le temps de préparation de l'heure de cours. La charge de travail est donc importante pour toutes et tous, qu'il



s'agisse de collègues qui prennent en charge les tâches pédagogiques et administratives liées au bon fonctionnement des départements, et qui se sont alourdies avec la mise en place du BUT, ou de l'ensemble d'entre eux, puisqu'il faut assurer le suivi de stages plus nombreux et celui d'étudiants en alternance dont le nombre se multiplie avec l'instauration du BUT en trois ans. Ajoutons que l'utilisation de nombreux logiciels spécialisés pour les emplois du temps, la gestion des services, les nouvelles maquettes du BUT, la gestion de la formation continue et de l'apprentissage est source de pénibilité et engendre de la fatigue mentale. De nombreux outils informatiques sont complexes à utiliser, souvent peu ergonomiques, et nécessitent une très grande attention afin d'éviter les erreurs.

Toutes ces sollicitations génèrent beaucoup de stress et les collègues les plus exposés sont proches d'une situation de burn-out. L'écart croissant entre les efforts déployés et la rémunération ou la reconnaissance du travail effectué provoque un malaise profond chez les enseignants des IUT.

Les IUT, après avoir fêté leurs cinquante années d'existence, se retrouvent face à de nombreux défis et ont besoin que les personnels bénéficient de conditions de travail satisfaisantes pour assurer leur avenir. Nous en sommes loin pour l'instant et la menace est réelle pour le service public, confronté au manque de moyens et à la concurrence subventionnée du privé, dont les effectifs sont en très forte augmentation. ■

Très sollicités, les enseignants-chercheurs, dans les IUT, sont nombreux à avoir des responsabilités pédagogiques et administratives très chronophages.

Le taux d'encadrement est variable selon les IUT, mais il est dans la plupart des cas insuffisant.

Panorama des enseignant·es du supérieur en France

Le ministère vient de publier pour la première fois un « Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur »*, nous permettant de dresser un état des lieux exhaustif de la situation des enseignant·es du supérieur, notamment sur les effectifs et les grades des différents corps.

Par **CAROLINE MAURIAT** et **RAYMOND GRÜBER**,
coreponsables du secteur Situation des personnels

Les deux recueils statistiques publiés par le ministère nous permettent de faire un bilan chiffré de l'emploi et de la situation des enseignant·es du supérieur – enseignant·es chercheur·ses (EC), enseignant·es du premier et du second degré (E2D) et agent·es non titulaires (ANT) – au sein des établissements d'enseignement supérieur en 2021, alors que le rapport social unique du ministère n'est, lui, toujours pas publié.

Le panorama est ainsi très complet et permet de faire un bilan par corps des effectifs, du déroulement de carrière et de la rémunération des EC, E2D et ANT. Le premier enseignement de ce bilan est la forte progression des agent·es contractuel·es (+ 13,4 %) depuis 2014, alors que, dans le même temps, le nombre de titulaires a diminué (- 2,4 %), les ANT représentant maintenant plus du tiers des agent·es. Cette baisse se fait ressentir dans tous les corps d'enseignant·es titulaires, que ce soit chez les EC (- 2,7 %) ou chez les E2D (- 1,5 %), en particulier pour les maîtres·s·ses de conférences (MCF)

et les certifié·es. Cependant, toutes les disciplines ne sont pas concernées par cette baisse, certaines voyant leur effectif légèrement augmenter (droit, sciences économiques et de gestion, interdisciplinaire) ou stagner (sciences humaines). La baisse est principalement supportée par les langues et littératures, dont les effectifs s'effondrent de près de 10 % depuis 2014, et les disciplines de sciences et technologies.

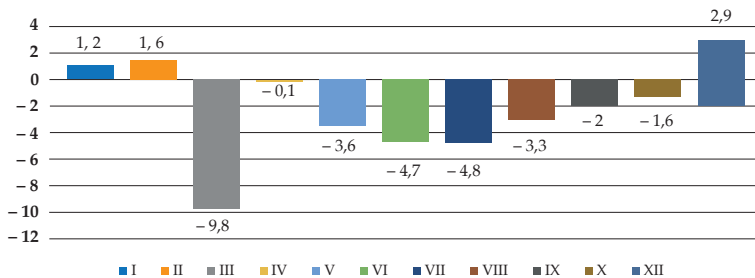
MAÎTRES·SSES DE CONFÉRENCES

Le panorama nous permet également de voir les blocages de changement de grade que subissent les MCF par rapport aux autres corps. En effet, plus de 60 % des MCF sont en classe normale (CN), alors que 50 % d'entre eux sont éligibles à la hors-classe (HC). La récente baisse du taux de promotion décidée par le ministère devrait encore freiner davantage le passage à la HC chez les MCF. À noter que, pour les MCF, l'âge moyen de promotion est de deux ans inférieur à celui des promouvables et que plus des deux tiers des promu·es sont au premier échelon de promouvabilité (échelon 7). Cela montre bien que le système actuel empêche de nombreux MCF d'accéder au deuxième grade de leur corps.

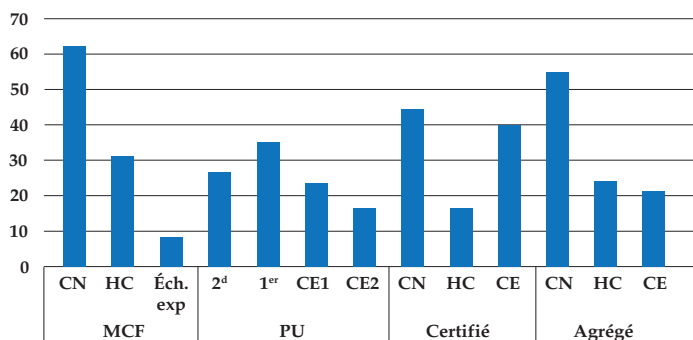
Le système actuel empêche de nombreux MCF d'accéder au deuxième grade de leur corps.

* www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-07/panorama-2021-28685.pdf

VARIATION DES EFFECTIFS D'EC TITULAIRES ENTRE 2014 ET 2021 EN FONCTION DU GROUPE CNU



RÉPARTITION (EN %) DES GRADES DANS LES DIFFÉRENTS CORPS D'ENSEIGNANTS DU SUPÉRIEUR



ENSEIGNANT·ES DU PREMIER ET DU SECOND DEGRÉ

En ce qui concerne les E2D, les blocages de carrière dont étaient victimes les E2D affectés dans le supérieur commencent à s'estomper depuis l'application du protocole PPCR, où la FSU a obtenu la mise en place d'un barème permettant à tout le monde d'accéder au second grade de leur corps. Cependant, certains collègues E2D restent toujours injustement bloqués en classe normale faute d'avoir pu bénéficier d'un rendez-vous de carrière, ce qui se constate notamment chez les agrégé·es, dont plus de la moitié sont en classe normale. Les interventions du SNESUP-FSU auprès du ministère n'ont malheureusement pas permis de résoudre le problème. Cette situation devrait se résorber avec l'augmentation du taux de promotion à la HC pour la session de promotion de 2024. Le SNESUP-FSU restera vigilant quant à la disparition du vivier 1 d'accès à la classe exceptionnelle et au barème d'accès qui devra tenir compte de l'affectation dans le supérieur. ■

L'accord sur le télétravail dans l'ESR

L'accord sur le télétravail qui a été signé par la FSU le 3 juillet permet d'encadrer les conditions d'exercice du télétravail dans les établissements d'enseignement supérieur, excluant notamment les personnels enseignants.

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

Dans l'accord-cadre de la fonction publique, le télétravail se définit comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent-e dans les locaux où il ou elle est affecté-e sont réalisées hors de ces locaux, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC). Le télétravail se distingue des autres types de travail à distance, notamment par la nécessité d'obtenir une autorisation afin d'effectuer cette tâche en dehors du lieu de travail, avec une alternance de travail sur site et en télétravail, dans le cadre des horaires de travail et en utilisant les TIC.

TRAVAIL À DISTANCE

Ainsi la correction de copie chez soi ou la préparation de cours en dehors de l'établissement ne relèvent pas du télétravail, mais du travail à distance. En effet, ces tâches ne nécessitent ni autorisation ni déclaration de la plage horaire de travail pendant laquelle elles sont effectuées à l'établissement dont l'enseignante dépend. L'utilisation de TIC pour les réaliser n'est pas non plus nécessaire. C'est pourquoi la FSU a défendu que les personnels dont les 1 607 heures annuelles de travail ne sont pas décomptées par l'autorité compétente, mais qui bénéficient d'obligations réglementaires de services (ORS), tenant compte de facto des tâches effectuées à distance, soient exclus. C'est le cas notamment des enseignantes-chercheur-ses (EC) et des enseignantes du premier ou du second degré (E2D) qui ont des ORS de, respectivement, 192 heures et 384 heures équivalent TD mais dont le temps de travail concernant la recherche, la participation aux modalités de contrôle de connaissance, etc. n'est pas décompté.

Si l'accord sur le télétravail avait prévu d'étendre le télétravail aux enseignantes du supérieur, comme le souhaitaient certains autres syndicats, il aurait été nécessaire de revoir les statuts des EC et des E2D pour prévoir un décompte des 1 607 heures de travail, la pose obligatoire des jours de congés ; cela aurait également impliqué d'avoir des jours avec des créneaux horaires de présence obligatoire sur site définis par le supérieur hiérarchique, c'est-à-dire le chef d'établissement, ce qui était incon-

cevable pour la FSU. Ainsi, le fait d'être exclus de l'accord sur le télétravail permet de pouvoir effectuer nos missions à distance, comme la correction des copies, aux horaires que nous souhaitons, sans avoir à obtenir l'autorisation du chef d'établissement.

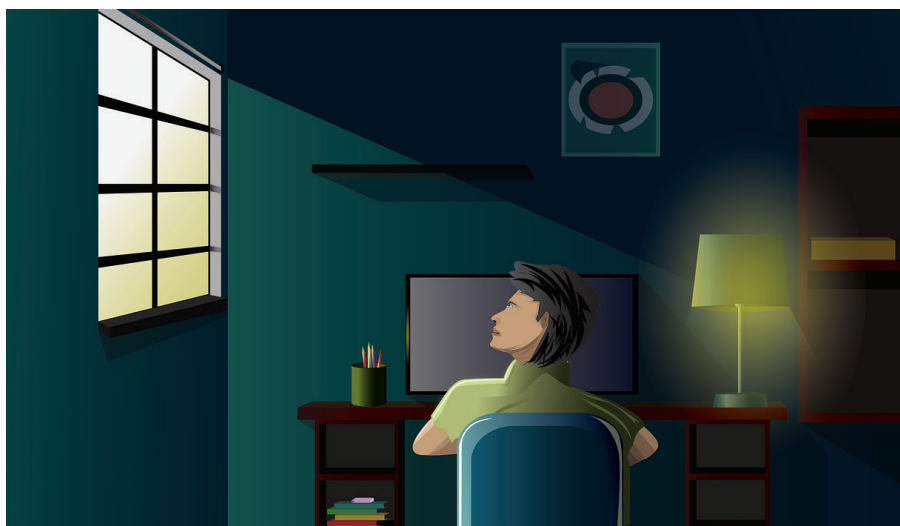
LA FSU RESTE VIGILANTE

L'accord sur le télétravail prévoit toutefois une exception pour les personnels qui ont le statut d'EC ou d'E2D mais qui n'exercent pas des fonctions d'enseignement et de recherche et qui bénéficient aujourd'hui de créneaux horaires de travail, comme les chargés de mission par exemple, qui, eux, peuvent bénéficier du télétravail.

Ainsi, si le télétravail répond aux aspirations de nombre de nos collègues Biatss et chercheur-ses pour une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée, la FSU se félicite de l'exclusion des EC et des E2D du champ de l'accord sur le télétravail, qui est très strictement encadré et limité.

En ce sens, la FSU considère que cet accord est un progrès et qu'il constitue un point d'appui pour ses équipes militantes dans les établissements du ministère pour l'accompagnement et la défense des personnels concernés. Cependant, la FSU restera extrêmement vigilante sur l'application de l'exclusion des personnels exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements lors de la déclinaison de cet accord dans les établissements. En effet, ce dernier pourrait être utilisé comme un levier managérial par les chefs d'établissement et mettre à mal la liberté d'organisation du travail dont jouissent les enseignantes du supérieur. ■

La correction de copie chez soi ou la préparation de cours en dehors de l'établissement ne relèvent pas du télétravail, mais du travail à distance.



© Sharuk Ali/Pixabay



Reclassement des enseignants du second degré en cas de changement de corps

Lorsqu'un changement de corps est envisagé tardivement, il comporte un risque sur le plan salarial, mais aussi pour le montant de la pension. Deux cas concrets illustrent ces dangers : l'accès d'une certifiée au corps des agrégés et celui d'un agrégé devenant maître de conférences.

Par **HEIKE ROMOTH**, membre du BN, coresponsable du secteur 2^d Degré

CORPS DES AGRÉGÉS

Les nouvelles carrières des enseignants du second degré, obtenues en 2017 grâce à la ténacité des syndicats de la FSU, garantissent un avancement régulier à la classe normale (CN) et un accès à la hors-classe (HC) pour tous. Le calcul du reclassement des certifiés accédant au corps des agrégés par concours ou par liste d'aptitude s'en est trouvé modifié puisque l'ancienneté théorique prise en compte est moindre en raison de la diminution de la durée des échelons (décret 51-1423 modifié). S'il est impossible de savoir d'emblée à qui l'accès au corps des agrégés apporte un bénéfice financier, à la

fois pour la carrière et la pension, l'exemple ci-dessous montre les différents facteurs qui entrent en ligne de compte dans ce calcul.

Une collègue certifiée au 4^e échelon de la classe exceptionnelle (CEx) avec un an d'ancienneté au 31 août 2023 a été reçue au concours de l'agrégation en 2023 (voir tableau, en noir). Elle a 57 ans et a prévu de partir à la retraite en 2030, à 64 ans. Avec la prise en compte de son ancienneté au 6^e HC, elle est reclassée au 1^{er} septembre 2023 au 11^e échelon des agrégés avec un an d'ancienneté. Pour comparer avec son évolution de carrière si elle était restée certifiée et si nous retenons un scénario très favorable (voir tableau, en rouge) pour l'évolution future de sa carrière d'agrégée, à savoir une promotion à la CEx en 2027 (avec un an passé au 4^e échelon de la HC), elle sera gagnante pour la pension (indice majoré [IM] 1 013 au lieu de 972), mais elle devra retarder son départ à la retraite à 2031 et les pertes de salaire cumulées entre 2025 et 2027 seront supérieures au gain obtenu en 2030. Un scénario normal d'agrégée (en noir) aboutit à une retraite identique mais à des pertes salariales.

CORPS DES MCF

L'accès tardif des enseignants du second degré docteurs qualifiés au corps des maîtres de conférences (MCF) comporte également un certain nombre de dangers sur le plan financier. Prenons l'exemple d'un collègue agrégé au 10^e échelon avec deux ans d'ancienneté au 1^{er} septembre 2023, avec un avis « très satisfaisant » pour l'accès à la HC, souhaitant partir à la retraite en 2031 et recruté au 1^{er} septembre 2024 en qualité de MCF (voir tableau, en vert, et scénario favorable en violet). Le collègue va devoir retarder son départ à la retraite d'un an pour atteindre la même rémunération à partir de laquelle sera calculée sa pension. En revanche, devant patienter pendant au moins cinq ans avant d'être promu à la HC dans son nouveau corps (règle de carrière des MCF), il perdra 8 500 euros de rémunération. Si sa promotion se fait attendre davantage, les pertes seront encore plus élevées, et si celle-ci n'a pas lieu, il finira sa carrière à la CN des MCF et partira à la retraite avec l'IM 830 (au lieu de 972 dans son corps d'origine).

Ainsi, un changement de corps tardif peut avoir un effet néfaste sur la fin de carrière des enseignants du second degré. Les pertes pouvant être importantes, nous vous invitons à nous contacter avant de prendre toute décision en la matière. ■

DATE	ELLE RESTE CERTIFIÉE* / IL RESTE AGRÉGÉ		ELLE DEVIENT AGRÉGÉE* / IL DEVIENT MCF		DIFFÉRENCE SALARIALE ANNUELLE
	ÉCHELON + ANCIENNETÉ	INDICE MAJORÉ	ÉCHELON + ANCIENNETÉ	INDICE MAJORÉ	
1 ^{er} sept. 2023	4 CEx + 1 / 10 CN + 2	830 / 800	11 + 1	830	0
1 ^{er} sept. 2024	4 CEx + 2 / 10 CN + 3	830 / 800	3 HC + 1 / 9 CN + 3	830 / 830	0 / + 1 771,20 €
1 ^{er} sept. 2025	5 CEx A1 / 3 HC + 0	890 / 830	3 HC + 2 / 9 CN + 4	830 / 830	- 3 542,40 € / 0
1 ^{er} sept. 2026	5 CEx A2 / 3 HC + 1	925 / 830	4 HC A1 / 9 CN + 5	890 / 830	- 2 066,40 € / 0
1 ^{er} sept. 2027	5 CEx A3 / 3 HC + 2	972 / 830	4 HC A2 (2 CEx A2) / 9 CN + 6	925 (925) / 830	- 2 774,84 € / 0
1 ^{er} sept. 2028	5 CEx A3 / 4 HC A1	972 / 890	4 HC A3 (2 CEx A3) / 9 CN + 7	972 (972) / 830	0 / - 5 608,80 €
1 ^{er} sept. 2029	5 CEx A3 / 4 HC A2	972 / 925	4 HC A3 (3 CEx B1) / 6 HC A1	972 (972) / 890	0 / - 2 243,52 €
1 ^{er} sept. 2030	Retraite / 4 HC A3	972	4 HC A3 (3 CEx B2) / 6 HC A2	972 (1 013) / 925	+ 2 420,64 € / - 2 420,64 €
1 ^{er} sept. 2031	Retraite		Retraite / 6 HC A3	972	
1 ^{er} sept. 2032			Retraite		

* Calculs tenant compte du décret 2023-720 d'août 2023 organisant l'accès automatique au 5^e échelon de la CEx des certifiés avec trois ans d'ancienneté dans l'échelon 4, ainsi que la disparition des viviers pour l'accès à la classe exceptionnelle : les certifiés seront dorénavant promouvables à la CEx à partir du 5^e HC et les agrégés à partir du 4^e HC.



Lutte contre le harcèlement, quelques pistes

La multiplication des conflits entre collègues est patente depuis plus d'une dizaine d'années. Nous sommes de plus en plus souvent confronté-es à des situations où apparaît une présomption de harcèlement moral ou sexuel. Nous présentons ici quelques conseils de base pour agir dans ces situations¹.

Par **VALENTINE DREVET-BENATTI**,
membre de la commission administrative, et
CLAIRE BORNAIS, membre de la commission financière

QUELQUES CONSEILS FAIRE ATTENTION AU VOCABULAIRE

Lorsqu'un-e collègue vient trouver le syndicat pour se plaindre de harcèlement, il ou elle est souvent sincère dans l'expression de son ressenti, et se sent vraiment harcelé-e. Néanmoins, cette notion étant une qualification juridique ayant fait l'objet de jurisprudences², il faut éviter d'utiliser cette expression en public, du moins tant que cela n'a pas été reconnu officiellement comme tel. En effet, c'est une contre-attaque classique des harceleurs que de traîner en justice pour diffamation la personne qui se plaint de harcèlement. Et dans un certain nombre de cas, c'est la victime qui se trouve condamnée, car il est particulièrement épineux de prouver juridiquement le harcèlement.

Il vaut donc mieux privilégier l'usage, en public ou dans des documents écrits susceptibles de circuler, de termes plus neutres : difficultés relationnelles importantes dans le cadre professionnel, souffrance au travail, propos ou gestes déplacés et offensants, par exemple.

DOCUMENTER LES FAITS, ET LAISSER DES TRACES ÉCRITES NE NUISANT PAS À LA VICTIME

Le harcèlement moral consiste fréquemment en une accumulation de petits faits dont chacun, pris isolément, peut être jugé comme ano-

din ou ridicule. C'est leur caractère répété qui est constitutif du harcèlement. Il faut donc rassembler le plus d'éléments possible : courriels, tableaux de service, CR de réunions, certificats médicaux, témoignages... En cas de harcèlement sexuel, c'est souvent plus difficile, et les témoignages sont essentiels.

Cela sert tout d'abord à établir les faits, pour prouver à des responsables qu'il y a nécessité d'intervenir, et éventuellement à mener une action en justice si les démarches syndicales se révèlent insuffisantes.

Cela suppose donc de constituer préventivement ce dossier, forcément composé de pièces écrites, et faire en sorte de ne pas donner d'éléments de défense à la partie adverse.

PREMIÈRES DÉMARCHES À ENGAGER

- Prendre rendez-vous avec le médecin de prévention ou l'infirmier du travail, ou le psychologue du travail afin de laisser une trace.
- Contacter les représentants du personnel à la F3SCT. Cette dernière pourra décider de faire une visite du service concerné et d'entendre l'ensemble des protagonistes.
- Faire une déclaration au « registre de santé et de sécurité au travail » en veillant à ne pas nommer les personnes mise en cause afin de ne pas risquer d'être accusé-e d'accusation calomnieuse. Ce registre doit être présent dans chaque service (au besoin, se renseigner auprès de l'assistant de prévention qui en a la garde). Les déclarations sont examinées périodiquement lors des séances de la F3SCT.

● Rappeler au chef d'établissement que sa responsabilité (y compris pénale) peut être engagée s'il omet de prendre les dispositions nécessaires pour protéger la santé des agent-es. Il a une obligation de résultat.

● Demander la protection fonctionnelle de l'établissement : elle est normalement de droit. Elle doit permettre de prendre des mesures conservatoires et de nature à offrir la possibilité à l'agent-e d'exercer sa fonction en sécurité et de faire prendre en charge par l'université d'éventuels frais d'avocat. Un refus de la protection fonctionnelle doit être motivé par écrit³. ■

*Constituer
préventivement
un dossier,
forcément
composé
de pièces écrites,
et faire en sorte
de ne pas donner
d'éléments
de défense à la
partie adverse.*



© Efanab / Wikimedia Commons

1. Nous vous invitons à consulter la version complète de cette fiche en ligne (rubrique Agir/Outils militants/Mémos et fiches pratiques). De nombreux conseils pratiques et références réglementaires que nous n'avons pu détailler ici y sont précisés.
2. Harcèlement moral : articles 133-1 à 133-3 du Code général de la fonction publique (CGFP). Pour le harcèlement sexuel, c'est la loi 2012-954 qui le définit.
3. Voir la « Fiche pratique » n° 49 sur ce sujet, *Le Snesup* n° 716, p. 20 : snesup.fr/article/men-suel-ndeg-716-juin-juillet-aout-2023.

Un constat unanime, Parcoursup est un échec!

Pas moins de trois rapports parlementaires tentent de dresser le bilan des cinq années de Parcoursup et des nouvelles modalités de l'accès à l'enseignement supérieur*.

La plate-forme d'affectation Parcoursup, à elle seule, matérialise la mise en œuvre de la loi orientation et réussite des étudiants (2018) et la généralisation de la sélection dans l'accès à l'université.

Par **CLAIRE GUÉVILLE**, SNES-FSU,
et **NATHALIE LEBRUN**, SNESUP-FSU,
membre de la commission administrative

De façon assez remarquable, les rapporteurs de ces trois rapports font état de réformes du système éducatif qui ont engendré des dysfonctionnements tels qu'il convient de réinterroger les dispositifs, surtout en matière d'orientation.

Du Sénat à l'Assemblée nationale, les rapporteurs font un constat sans appel : Parcoursup cristallise toutes les critiques. Ils soulignent d'ailleurs que les améliorations pratiques de la plate-forme, ces dernières années, sont proportionnelles à la dégradation de sa perception par les usagers. Stress, sentiment d'arbitraire et d'injustice... L'opacité de la procédure et des critères de sélection posent question et les rapporteurs, quelle que soit leur appartenance politique, en appellent à davantage de transparence et d'homogénéité dans la présentation des prérequis. Ils invitent aussi à la publication de taux d'insertion professionnelle pour chaque formation.

« GÂCHIS COLLECTIF »

Ils se réfugient dans des préconisations techniques comme la hiérarchisation plus précoce des vœux, afin d'accélérer la procédure et limiter l'attente, ou bien invoquent la nécessité d'objectiver les notes de bulletin via des péréquations entre résultats aux épreuves nationales et résultats scolaires.

Tous constatent l'absence de volontarisme politique en matière d'orientation des lycéens, les députés qualifiant même le système actuel de « gâchis collectif » faisant le lit du développement d'offices privés de coaching. Cependant, jamais n'est réellement abordé le choix initial du ministère de l'enseignement supérieur, de faire entrer dans la mécanique même de l'orientation des associations largement liées à des intérêts privés par le biais de subventions publiques.

Les sénateurs semblent de surcroît ignorer l'existence des PsyEN pour proposer un renforcement de l'orientation dès l'entrée au lycée, fondé sur les missions des professeurs principaux et les 54 heures annuelles dédiées à l'orientation, « sanctuarisées » dans l'emploi du temps

des élèves. Ils minorent au passage la pénurie de moyens horaires et humains dont souffrent les lycées, où les réformes ont provoqué des suppressions massives de postes et la diminution drastique de l'offre d'enseignements.

OPTIMISER LES MOYENS DE SÉLECTION

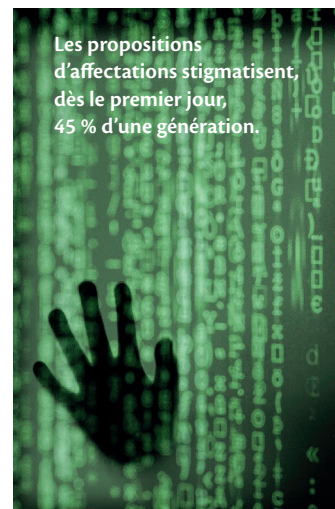
Il s'agit finalement moins de limiter le creusement des inégalités sociales et genrées largement accentuées par les réformes Blanquer du lycée et du bac que d'optimiser les moyens de sélection des dossiers. À cet égard, la prise en compte dans Parcoursup des notes aux épreuves de spécialités pour la session 2023 est perçue comme un élément positif dans la capacité à évaluer les dossiers de candidature, personne n'anticipant la récente décision présidentielle de tout repousser en juin.

Les solutions proposées sont donc cosmétiques, éludant le problème de fond : la sélection à l'entrée de l'université. À ce jour, les formations réputées non sélectives sont, pour la plupart, plus sélectives que la majorité de celles affichées comme sélectives, faute de places ! D'ailleurs, d'emblée dans le rapport du sénat n° 70, l'autrice indique que la loi orientation et réussite des étudiants (ORE, 2018) avait pour objectif de procéder « à une importante refonte des modalités d'accès à l'université, notamment en autorisant la sélection à l'entrée à l'université [...] dans un contexte de hausse continue du nombre d'étudiants en licence ». Quant à l'accueil des étudiants dans les dispositifs « ou si », seuls 30 000 étudiants ont pu en bénéficier, avec une forte croissance entre 2018 et 2019 (+ 76,9 %) mais une augmentation bien moindre par la suite (+ 3,1 % entre 2020 et 2021). L'absence d'une cartographie de ces dispositifs et leur diversité ne permettent pas d'avoir une vision fine sur leur efficacité, beaucoup de facteurs entrant en jeu. Le MESR est même incapable de donner le nombre d'emplois pour aider à la réussite des étudiants. ■

Les solutions proposées sont cosmétiques, éludant le problème de fond : la sélection à l'entrée de l'université.

* Rapport d'information n° 793 du Sénat, par J. Groperrin, sur la procédure Parcoursup, 28 juin 2023 ; Rapport d'information n° 790 du Sénat, par V. Paoli-Gagin, « Bilan du financement de la loi orientation et réussite des étudiants (ORE) », 28 juin 2023 ; Rapport de la mission de suivi de l'évaluation de l'accès à l'enseignement supérieur, T. Cazenave et H. Davy, rapporteurs, 20 juin 2023.

Les propositions d'affectations stigmatisent, dès le premier jour, 45 % d'une génération.



Parcoursup, saison 2023

Bien que madame la ministre se félicite dans sa conférence de presse de rentrée que le nombre de formations représentées sur la plate-forme progresse en 2023 par rapport à 2022, le nombre de places en première année du premier cycle de l'enseignement supérieur public est, lui, en régression de - 1 %, tandis que le privé continue de progresser de + 0,2 %.

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

Concernant Parcoursup 2023, la plate-forme affiche toujours plus de places dans le privé (2021 : 24 % ; 2023 : 27 %) par rapport à celles proposées dans le public (2021 : 76 % ; 2023 : 73 %). De plus, les formations de l'enseignement supérieur privé proposent 80 % des places en apprentissage ouvertes sur la plate-forme, ce qui représente potentiellement un financement indirect de l'État de près de 1 milliard d'euros juste pour la première année postbac.

Le 1^{er} juin, premier jour d'affectation de la plate-forme, seulement 55 % des candidats avaient reçu une proposition d'affectation, et le 8 juillet, dernier jour de la phase principale, ils étaient encore 9,4 % – soit 77 647 – à attendre une proposition, tandis que 32 784 autres avaient déjà démissionné de la plate-forme... Que sont devenus ces lycéennes et ces lycéens ? Le 5 septembre, Emmanuel Macron annonçait qu'à dix jours de la fin de la phase d'admission de Parcoursup, il restait 2 309 candidats sans proposition. L'été a été très chaud et l'évaporation importante.

OUVERTURE DE PLACES INSUFFISANTE

Dans le rapport du Sénat sur le « bilan du financement de la loi orientation et réussite des étudiants (ORE) »¹, les représentants des associations de parents d'élèves alertent à propos du

sentiment d'échec ressenti par les élèves lors de la publication des propositions d'affectations. Celles-ci stigmatisent, dès le premier jour, 45 % d'une génération et le processus maintient les candidats sur des listes d'attente durant plus d'un mois, et ce même durant les examens terminaux du bac...

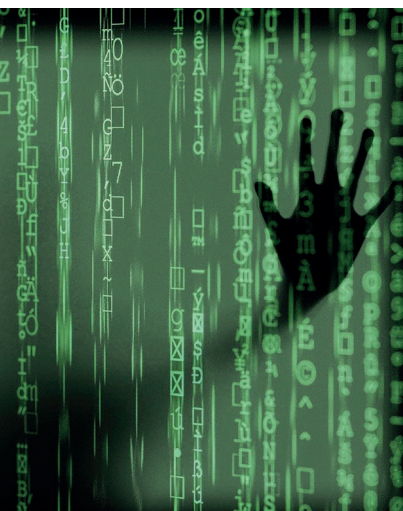
Car, comme le relève le rapport, le problème de l'ouverture des places dans les filières en tension pour accueillir la génération des milléniaux n'a pas été résolu par la loi ORE, au contraire. Les places ouvertes dans les établissements publics l'ont été au coût marginal (2 000 euros en moyenne), pour un coût complet entre 6 000 euros et 8 000 euros, ce qui n'a permis aux établissements ni d'investir dans de nouvelles infrastructures, ni de recruter suffisamment de personnels titulaires. De plus, ces places ont été financées sans toujours vérifier leur affectation dans des filières en tension, sans tenir compte des enjeux démographiques des territoires, ni même attester de l'accueil effectif des étudiants. Le suivi de ces créations a même été abandonné en juillet 2021 dans les rectorats, ce qui n'a pas permis de distinguer le financement de l'ouverture des places via la loi ORE ou via le plan de relance.

« ADAPTER AUX BESOINS DÉMOGRAPHIQUES »

Dans son rapport de 2020, la Cour des comptes dénonçait déjà que « sur 21 239 places supplémentaires financées en 2018-2019 à l'université, 8 107 n'ont pas été honorées via Parcoursup dans 401 formations, soit un peu plus du tiers des places créées et financées »². Aussi le rapport du Sénat recommande-t-il de « conduire une réelle politique d'évaluation des places en licence ouvertes au cours des dernières années afin de l'adapter aux besoins démographiques ». Pour la FSU, c'est en effet un devoir du service public d'assurer une égalité de traitement des étudiants sur notre territoire comme de se préoccuper de la satisfaction de leur affectation dans la filière de leur choix, notamment par l'ouverture de places à hauteur de leur coût complet et par la hiérarchisation des vœux afin de réduire drastiquement la durée de la période d'affectation.

D'ici à 2031, le SIES prévoit une relative stabilité des effectifs dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur public, mais une progression de 10 % dans les écoles de commerce et de plus de 20 % dans les établissements privés. Est-ce une hypothèse ou un objectif du gouvernement ? ■

Parcoursup 2023
affiche toujours plus de places dans le privé par rapport à celles proposées dans le public.



© NoName_B/Phalaky

1. « Bilan du financement de la loi orientation et réussite des étudiants (ORE) », Rapport d'information de la commission des finances du Sénat, 28 juin 2023.

2. « Un premier bilan de l'accès à l'enseignement supérieur dans le cadre de la loi orientation et réussite des étudiants », Communication au comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale, Cour des comptes, février 2020.

Guide de soutien aux étudiant·es étranger·ères, un outil au service des équipes militantes

Rédigé par un collectif unitaire intersyndical et interassociatif, un « Guide de soutien aux étudiant·es étranger·ères », avec ou sans papiers, sera publié et diffusé à partir de cet automne, afin d'épauler les associations et les syndicats dans l'aide qu'ils peuvent apporter aux étudiant·es extracommunautaires sur le plan administratif et juridique.

Par **PIERRE-EMMANUEL BERCHE**,
membre du bureau national

UNE DYNAMIQUE UNITAIRE POUR UNE UNIVERSITÉ OUVERTE

Depuis plus d'un an, un collectif unitaire intersyndical (SNESUP-FSU, SUD-éducation, FERC-CGT) et interassociatif (Groupe d'information et de soutien des immigrés, Ligue des droits de l'homme, Cimade, Union des étudiants exilés) s'est constitué pour rédiger un guide de soutien aux étudiant·es étranger·ères. Il se veut le pendant pour l'enseignement supérieur du *Droit à l'école pour tous les enfants. Petit Guide juridique et militant* de 2019 et devrait présenter, en 70 pages environ, les différentes situations administratives et sociales auxquelles peuvent être confronté·es les étudiant·es extracommunautaires. La sortie de ce guide, qui bénéficie également du soutien d'autres organisations (SNASUB-FSU, SGEN-CFDT, Solidaires étudiant·e-s, Union étudiante, FAGE...) doit beaucoup au travail des associations, sur les aspects juridiques en particulier. En raison de la surenchère législative à laquelle on assiste depuis plus de vingt ans, le droit des étrangers est une spécialité juridique particulièrement complexe et la législation française est souvent en contradiction avec des textes internationaux dont la France est signataire. L'actualité politique autour de la future loi sur l'immigration montre, une fois encore, à quel point ces questions sont instrumentalisées par le pouvoir exécutif afin de satisfaire, pense-t-il avec cynisme, l'électorat d'extrême droite.

La législation française est souvent en contradiction avec des textes internationaux dont la France est signataire.

LE DROIT À L'INSTRUCTION

Il convient tout d'abord de rappeler que toute personne résidant en France a le droit, lorsqu'elle satisfait aux conditions pédagogiques requises, de s'inscrire dans un établissement d'enseignement supérieur, même en l'absence de visa ou d'un titre de séjour étudiant. Le droit à l'instruction est un droit fondamental qui ne dépend pas de la situation administrative de la personne, quel que soit son âge*. D'ailleurs, les agent·es des universités ne sont pas habilité·es à vérifier la situation administrative des étudiant·es au regard de leur séjour.

ÉTUDIANT·S INTERNATIONAUX ET EXILÉ·ES

Les associations ou les syndicats de personnel et d'étudiant·es peuvent être sollicités, dans leur établissement, par des étudiant·es internationaux venu·es avec un visa long séjour, via Campus France le plus souvent, qui peuvent être confronté·es à des difficultés administratives et sociales diverses : difficultés d'insertion, précarité spécifique, complexité des procédures administratives, difficulté de renouvellement de la carte de séjour et d'accès en préfecture...

Il peut s'agir également d'étudiant·es exilé·es, c'est-à-dire de personnes résidant déjà en France et qui sont dans l'impossibilité de retourner dans leur pays pour différentes raisons. Ces personnes ne sont en général par arrivées en France avec un visa ou un titre de séjour étudiant ; elles peuvent être en situation régulière (demande d'asile, bénéficiaires de mesures de protection) ou en situation irrégulière pour différentes raisons (débouté·es de l'asile, non-renouvellement de titre de séjour...).

Ces situations sont très diverses et peuvent nécessiter le soutien d'associations, de syndicats, de collègues ou d'étudiant·es qui peuvent constituer des comités de soutien pour effectuer les démarches auprès des instances de l'université, de la préfecture ou des élu·es, par exemple. Ce guide, qui sera publié et diffusé dans les réseaux militants de nos établissements à partir de cet automne, vise à épauler associations et syndicats dans l'aide concrète sur le plan administratif et juridique et à faire avancer politiquement le droit à la poursuite d'études pour toutes et tous. ■

* La loi, dans le Code de l'éducation, fait par ailleurs obligation d'instruction de 6 à 16 ans.



Le service public de l'ESR supportera-t-il une nouvelle année d'austérité ?

En 2024, la politique de l'offre qui réduit les impôts, notamment des plus riches et des multinationales, se poursuit et conduit le gouvernement à baisser de 4,2 milliards d'euros les dépenses de l'État (- 1 %). Ainsi le budget de la Mires ne progresserait que de 1,1 milliard d'euros (+ 3,6 %) entre le projet de loi de finances (PLF¹) 2024 et la loi de finances initiale (LFI²) 2023, ce qui est largement insuffisant.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**, secteur Service public

UNE AUGMENTATION QUI NE COUVRE PAS LES DÉPENSES PRÉVUES

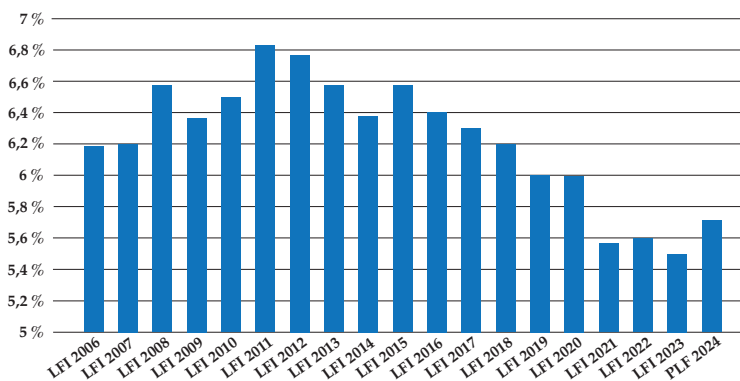
Cette augmentation ne couvre pas les dépenses obligatoires prévues, d'un montant de 1,6 milliard d'euros (Md€) :

- 500 millions d'euros (M€) pour revaloriser les bourses étudiantes et augmenter le nombre de bénéficiaires ;
- 500 M€ pour assurer la trajectoire budgétaire de la LPR³ ;
- 330 M€ pour assurer la revalorisation de 1,5 % du point d'indice au 1^{er} juillet 2023 ;
- 190 M€ pour les autres mesures salariales de la fonction publique ;
- 15 M€ pour l'accompagnement de la mise en place de la 3^e année du BUT et la création de nouvelles filières ;
- 15 M€ pour la prolongation des contrats doctoraux ;
- 50 M€ au moins pour l'augmentation de l'enveloppe du dialogue stratégique de gestion.

C'est donc sur leurs fonds de roulement que l'ensemble des établissements sont appelés à puiser pour compenser les 500 M€ qui manquent au minimum, et cela, sans même prendre en compte nos revendications.

Or, ce qui est attendu pour investir dans la recherche et l'enseignement supérieur est d'une tout autre ampleur.

PART DU BUDGET DE LA MIRES
DANS LE BUDGET GÉNÉRAL DE L'ÉTAT
(HORS VARIATION DE PÉRIMÈTRE)



Source : Cour des comptes, « Analyse de l'exécution budgétaire 2022 », mission « Recherche et enseignement supérieur », avril 2023 et PLF 2024

DES DÉPENSES NÉCESSAIRES NON PRISES EN COMPTE

Avec une inflation en 2023 de 4,9 %, le PLF 2024 devrait prévoir une augmentation du budget de la Mires par rapport à la LFI 2023 de 1,5 Md€, afin notamment de permettre l'augmentation du point d'indice en 2024.

Les inégalités historiques et la croissance du nombre d'étudiants (+ 20 % en dix ans), cette dernière variable selon les établissements, ont conduit à des différences de taux d'encadrement qui varient du simple au double et de SCSP⁴ par étudiant qui varient du simple au triple. Ce n'est plus acceptable ! Dans un premier temps, pour réduire seulement de moitié ces inégalités, nous revendiquons un plan de recrutement de 12 000 agents titulaires, pour moitié enseignants et enseignants-chercheurs et pour moitié personnels Biatts. C'est possible puisque, en 2022, 13 543 emplois étaient gelés dans notre ministère. Cela représente un investissement de 1,2 Md€.

Avec les dépenses déjà prévues, c'est donc une marche de 4,3 Mds€ qui est attendue, soit une progression de 14 % du budget ou une réorientation de 60 % du CIR vers l'ESR public⁵. Pour le CAC 40, cela représente 5,3 % des 80 Mds€ de dividendes et de rachats d'actions versés en 2022 aux actionnaires (encore en progression en France : + 10,3 % en 2023 par rapport à 2022).

D'autres financements existent, parmi lesquels on citera les plus de 2 Mds€ d'aide de l'État aux entreprises embauchant des apprentis qui sont captés par les établissements privés de l'enseignement supérieur. L'austérité, ce n'est pas pour tout le monde !

À propos de la LFI 2023, la ministre peut mettre à son actif d'avoir obtenu le budget de la Mires correspondant à la part du budget général de l'État le plus faible depuis plus de dix-sept ans : 5,5 %, contre plus de 6,8 % en 2011 (voir infographie)⁶. Si, en 2023, le budget de la Mires avait la même quotité qu'en 2011, ce seraient 7,6 Mds€ supplémentaires dont nos différents programmes et établissements auraient pu bénéficier ! ■

La ministre peut mettre à son actif d'avoir obtenu le budget de la Mires correspondant à la part du budget général de l'État le plus faible depuis plus de dix-sept ans.

1. Le projet de loi de finances (PLF) correspond au projet du gouvernement en vue des débats au Parlement qui aboutissent au vote de la LFI.

2. La loi de finances initiale (LFI) est votée à l'automne pour l'affectation des crédits de paiement de l'État pour l'année suivante.

3. Loi de programmation pour la recherche.

4. La subvention pour charge de service public (SCSP) est affectée par le ministère aux établissements d'ESR dans le cadre de leur budget global annuel.

5. « Redistribution, innovation, lutte contre le changement climatique : trois enjeux fiscaux majeurs en sortie de crise sanitaire », rapport du Conseil des prélèvements obligatoires (CPO), Cour des comptes, février 2022.

6. « Analyse de l'exécution budgétaire 2022 », mission « Recherche et enseignement supérieur », Cour des comptes, avril 2023, p. 14.

Colloque des VP recherche : « Quelle liberté pour la recherche ? »

Les 29 et 30 août dernier, le Réseau national des vice-présidentes et vice-présidents recherche et valorisation des universités organisait à Nantes un colloque sur la question : « Quelle liberté pour la recherche ? », sous forme de tables rondes¹. Le SNESUP-FSU, avec le SNCS-FSU et le SGEN-CFDT, a répondu à l'invitation pour participer à la table ronde « LPR : quels impacts sur la recherche ? ». Voici quelques échos de la première journée.

Par **CAROLINE MAURIAT**,
cosecrétaire générale

En table ronde d'ouverture du colloque, le président de France Universités (FU) et les directeurs du CNRS, de l'Inrae, de l'Inserm et de l'Inria étaient invités à s'exprimer sur la question « Quelle liberté pour la recherche ? » et sur le rapport de la mission Gillet.

Si le deuxième point a été assez peu évoqué, la question de la liberté de la recherche a fait l'objet d'expressions variées, intéressantes et d'une grande qualité. Ainsi le président de FU a-t-il insisté sur l'importance d'inscrire le droit de la liberté de recherche et des libertés académiques dans la Constitution. Reste à voir sous quelle forme et dans quels termes². Les exemples en Europe (Turquie, mais également Suède), aux États-Unis sous la présidence de Donald Trump, où des programmes de recherche ont cessé d'être financés, montrent que le risque existe et qu'il n'est jamais trop prudent de préserver ce droit. D'autres s'interrogent sur l'équilibre entre liberté individuelle et liberté collective. Le directeur du CNRS avance, quant à lui, que liberté de recherche ne signifie pas recherche sans règles. Les règles éthiques et déontologiques sont en ce sens indispensables pour mener des activités de recherche rigoureuses et respectueuses. Si les « fake news » et les théories complotistes se développent aisément, c'est peut-être aussi parce que ces règles ne sont pas toujours suivies et jettent l'opprobre sur l'ensemble de la communauté scientifique.

DÉCROCHAGE

Tous s'accordent sur le sous-financement chronique de la recherche, le déplorent, voire le dénoncent. Ils alertent sur la situation de décrochage vis-à-vis des pays étrangers comparables à la France, qui y consacrent une part de leur PIB bien plus importante. Le constat partagé, hormis par le ministère, est que la

France prend un retard qu'il sera très difficile, voire impossible de rattraper, la mettant dans une position de dépendance vis-à-vis d'autres puissances. Le directeur de l'Inria relève que cela est par exemple déjà le cas en ce qui concerne la sauvegarde des données, qui échappe à la France car accaparée par les GAFAs. Ainsi se pose une autre liberté, celle des résultats de nos recherches et des données récoltées. Enfin, le directeur de l'Inserm insiste sur le fait que les recherches ne doivent pas être nécessairement orientées par le haut, mais que c'est à la base que se décident les sujets de recherche, en lien étroit avec les cas cliniques. Pour lui, il n'y a pas de bons soins aux patients sans une bonne recherche à la base, dans les CHU. Il suggère que les modalités de financement de ces recherches soient revues afin que la dotation ne serve pas à équilibrer le déficit des CHU mais arrive bien sur les projets de recherche. En résumé, les intervenants s'accordent pour dire que la liberté n'est pas unique mais qu'il y a des libertés (académiques, individuelle, collectives, de sujet, de financement, de méthode) et que ces libertés ne peuvent s'exprimer que si les financements publics sont à la hauteur.

DEMANDES D'APPELS À PROJETS EN BAISSÉ

Sur le rapport Gillet, pas grand-chose si ce n'est que les différents organismes de recherche et FU se parlent. Le directeur de l'Inrae porte l'idée de coconstruction, en concertation étroite avec les équipes sur le terrain, d'une vision de ce que devrait être la recherche en France, pour pouvoir ensuite la porter au niveau de l'État et de l'Europe. Si l'idée est attrayante, elle n'a pas vraiment été reprise par les autres intervenants.

Après cette mise en bouche, plutôt agréable, les interventions de la table ronde du début d'après-midi ont été plus amères. Pour la directrice de cabinet, rien à redire sur les orientations politiques et budgétaires. Il y a des financements, mais les chercheurs et

Le SNESUP-FSU a réaffirmé son opposition aux politiques indemnitaires, ainsi qu'aux chaires de professeur junior.

1. Programme : vpr3sup2023.sciencesconf.org/resource/page/id/4.
2. Voir « Libertés académiques : résister aux attaques », *Le Snesup* n° 713, p.26-27 : www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-713-mars-2023.

les universitaires ne se saisissent pas assez de ces possibilités, notamment ils ne candidatent pas suffisamment aux appels ERC. Elle exhorte ainsi les vice-présidentes et vice-présidents à en faire la promotion dans leurs établissements. Ne parlons pas du directeur de l'ANR, qui s'enorgueillit que les taux de succès aux appels à projets progressent, alors que les demandes diminuent pour un nombre assez constant de projets retenus. Gageons que lorsqu'une majorité de collègues auront cessé de gaspiller du temps et de l'énergie dans le montage de ces dossiers, car dépités de ne pas avoir été retenus, les taux de succès continueront de monter. Il n'y a donc rien d'autre à faire qu'attendre que le temps et l'usure fassent leur œuvre.

DÉTOURNEMENT DU REPYRAMIDAGE

Enfin, la parole était donnée aux organisations syndicales, SGEN-CFDT, SNCS-FSU et SNESUP-FSU. Chacune d'elles a donné son avis sur la LPR, ses avancées et ses limites. Cela a été l'occasion de rappeler pourquoi la FSU n'avait pas signé l'accord sur les rémunérations et carrières³. Le SNESUP-FSU a rappelé que le dispositif de repyramidage avait

été détourné pour permettre la promotion de certains sans remplir le rôle de rééquilibrage femmes-hommes ; il a réaffirmé son opposition aux politiques indemnitaires, sources de division des collectifs de travail, ainsi qu'aux chaires de professeur junior.

Les échanges avec la salle ont mis en évidence que le constat est partagé quant à la mise en œuvre pour le moins chaotique de la LPR, avec des textes d'application modifiés sitôt publiés ; sur le surcroît de travail que cela a occasionné pour les services des universités, les difficultés de la mise en place du Ripéc et les mécontentements qu'elle entraîne chez les collègues. L'insuffisance des enveloppes budgétaires oblige en effet les universités à faire des choix cornéliens de répartition entre C3 et C2. Dans l'ensemble, les participants ont apprécié que des syndicats soient invités et puissent exprimer leurs analyses et apporter un autre point de vue que celui de l'institution. À la suite du bon accueil qui nous a été réservé, ainsi que du retour très positif de la salle, l'invitation est renouvelée pour le prochain colloque, dont on ignore pour le moment la thématique et le lieu. ■

Le constat est partagé quant à la mise en œuvre pour le moins chaotique de la LPR, avec des textes d'application modifiés sitôt publiés.

3. snesup.fr/article/declaration-liminaire-de-la-fsu-lors-du-comite-de-suivi-de-laccord-lpr-remunerations-et-carrieres-du-14-novembre-2022.



© Rémi Lanvin / Flickr

La France consacre une part moindre de son PIB à la recherche que d'autres pays comparables. Ici, l'Observatoire du pic du Midi (Hautes-Pyrénées), où sont menées des recherches en astrophysique.

Extrême droite en Italie : les conséquences pour l'enseignement supérieur et la recherche

Alessandro Arienzo, du syndicat italien FLC CGIL, invité à la session internationale de notre dernier congrès d'orientation, fait ici une synthèse de son intervention portant sur les premières conséquences pour l'ESR de l'arrivée au pouvoir de l'extrême droite en Italie.

Par **ALESSANDRO ARIENZO**,
Federazione lavoratori della conoscenza (FLC CGIL)

Vu de l'étranger, le gouvernement italien peut sembler faible, divisé et politiquement conservateur, bien que différent de l'extrémisme réactionnaire d'un Orban, par exemple. Mais, depuis son entrée en fonctions, l'extrême droite occupe lentement mais systématiquement tous les espaces institutionnels, culturels et de communication du pays. À y regarder de plus près, on assiste à un changement violent de l'axe culturel et social italien, qui veut annuler le pluralisme relatif qui, même dans les années les plus sombres du berlusconisme, avait résisté d'une manière ou d'une autre. Nous assistons à un crescendo d'attaques contre les droits civils et sociaux, contre l'idée même de solidarité, en particulier à l'égard des femmes, des migrants et des personnes défavorisées. Et nous sommes témoins de l'affaiblissement systématique des fondements antifascistes de la Constitution.

UN GOUVERNEMENT QUI EXPLOITE LES INÉGALITÉS

La réduction des inégalités sociales n'est pas une priorité pour ce gouvernement qui, au contraire, exploite le malaise produit par ces inégalités pour gouverner. Derrière le nationalisme identitaire se cache un farouche individualisme propriétaire. L'appel à la souveraineté nationale et populaire se révèle être la souveraineté de petites patries, de petits intérêts, d'un familialisme généralisé. L'unité nationale se construit et se maintient sur la haine de l'autre, sur le ressentiment social et la frustration individuelle. En ce sens, une fois de plus, l'expérience italienne est révélatrice d'un phénomène plus général : l'émergence d'une nouvelle démocratie autoritaire dans laquelle le consensus obtenu par les élections (de moins en moins participatives) devient l'instrument pour réduire les pouvoirs de contrôle de l'État et les droits individuels et collectifs, en affaiblissant la division des pouvoirs, en réduisant le rôle du Parlement et des corps intermédiaires, en échangeant les droits civils et sociaux contre le besoin de sécurité et d'ordre social.

Après des décennies de politiques de libéralisation et de réduction du rôle de l'État dans l'économie, les politiques actuelles sont des instruments des marchés, plutôt que celles par lesquelles ils doivent être gouvernés. La pandémie et la guerre ont certainement fait éclater les contradictions et les faiblesses du pays, les différences économiques et les divergences entre les régions. Et il y a la question générationnelle : la grande majorité des jeunes Italiens sont condamnés à un avenir d'insécurité économique et culturelle, à une vie incompréhensible pour les générations qui les ont précédés. Le nombre de jeunes Italiens qui n'étudient pas et ne travaillent pas augmente, tout comme le malaise psychologique de la jeune génération. Dans le même temps, les taux de natalité diminuent partout, même dans le Sud : nous sommes confrontés à ce que l'on a appelé une véritable « désertification démographique ».

ACCROISSEMENT DE NOTRE SOUMISSION AU MARCHÉ

Malgré tout, le système italien d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) reste solide : il est riche en ressources intellectuelles, en compétences et en expérience. Malgré des années de réduction des dépenses publiques consacrées à l'ESR, qui n'ont été que partiellement compensées par les investissements accrus des quatre dernières années, le système universitaire public italien affiche un excellent niveau moyen de qualité et confirme son enracinement et sa diffusion dans le pays*. Cependant, les politiques concernant l'ESR restent marquées par la précarité des personnels, la logique du projet, la réduction du caractère national des négociations collectives, le renforcement des inégalités avec l'accroissement de la concurrence sous le couvert de l'excellence, la centralisation des fonctions de pilotage et la réduction de l'autonomie réelle et de la démocratie au sein des structures.

Emplois précaires, bas salaires, pilotage centralisé : le gouvernement actuel ne semble pas vouloir revoir ces perspectives. Et il ne remet certainement pas en cause le rôle de l'Agence nationale d'évaluation du système universitaire (Anvur) qui, depuis 2010, a été l'instrument d'une transformation profonde non seulement de son travail, mais de la culture même de la

Le nombre de jeunes Italiens qui n'étudient pas et ne travaillent pas augmente, tout comme leur malaise psychologique.

* Le rapport 2023 de l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (Anvur) permet d'avoir une vue d'ensemble : www.anvur.it/wp-content/uploads/2023/06/Sintesi-Rapporto-ANVUR-2023.pdf.



recherche et de l'enseignement. Une évaluation quantitative, selon une logique d'« excellence », qui conditionne les formes, les méthodes et la logique de la recherche : les publications sont de plus en plus spécialisées et orientées davantage vers la technoscience que vers la science, vers la compétition plutôt que la collaboration, vers le marché plutôt que la science.

Aujourd'hui, le système universitaire italien court un autre risque important, précisément en raison des énormes ressources provenant des fonds européens : des ressources qui, en raison de leur nature orientée vers les projets, risquent de saper la vocation universelle de l'ESR, en déséquilibrant la recherche au profit d'intérêts et d'activités particuliers et à court terme. La création de centres nationaux sur des thèmes spécifiques avec une forte orientation applicative, le recrutement massif de doctorants ou de chercheurs sur des projets ciblés, le financement d'un très grand nombre de projets de recherche sur des thèmes considérés comme prioritaires (presque tous dans les domaines des technosciences ou des sciences appliquées) constituent un élément de déséquilibre dans le système de recherche italien. Et nous n'avons aucune garantie que toutes ces activités puissent perdurer dans le temps, sans finir par constituer – comme nous le craignons – un gigantesque processus de production d'une nouvelle précarité intellectuelle qui n'a aucune chance de se stabiliser.

L'IMPORTANCE DU TRAVAIL SYNDICAL INTERNATIONAL

De même, l'expérience des universités européennes (fortement défendue par E. Macron) nous montre les alternatives possibles qui s'offrent à nous : d'une part, la construction de réseaux inclusifs de collaboration internationale, attentifs à la

fonction civique des universités et de la recherche, et dont l'objectif est de construire une société européenne capable de répondre aux grands défis du présent ; d'autre part, la fermeture technocratique, la recherche de l'excellence et la définition d'alliances visant à saper la valeur nationale et européenne des universités et de la recherche. En Italie, de nombreuses universités participent à ce programme, mais les avis sur cette expérience sont mitigés : malgré les tentatives de créer des opportunités de collaboration internationale – répondant, par exemple, au besoin de nos étudiants d'une éducation de plus en plus globale et transversale –, aucune politique ou ressource n'a été introduite pour soutenir réellement ces efforts. Le risque est que ces programmes échouent ou qu'ils finissent par consolider quelques réseaux d'universités ayant une forte vocation internationale et disposant de ressources économiques, humaines et organisationnelles importantes.

Face aux défis contemporains, nos organisations s'accordent sur la nécessité de renforcer, la dimension européenne des universités et de la recherche, mais nous rejetons, comme le SNESUP-FSU, la logique de l'« excellence », soumise au marché, considérant que renforcer les collaborations au sein de l'ESR européen suppose des conditions de travail et des salaires adéquats et exige que la dimension publique des systèmes universitaires soit mise au premier plan, en défendant nos libertés académiques par rapport aux intérêts particuliers du marché. Le travail que font nos deux organisations au niveau européen, parfois peu visible, représente la défense de ces principes au sein des institutions européennes. Il pose des bases indispensables à une large coopération syndicale internationale afin d'assurer la défense du rôle émancipateur, égalitaire et démocratique de la science, de la recherche et de la connaissance. ■

Les publications sont de plus en plus orientées vers la technoscience plutôt que la science, vers la compétition plutôt que la collaboration.

Appel de la FSU Pour l'égalité salariale, on ne lâchera pas !

Le 13 octobre, à l'appel de l'intersyndicale nationale, en France et en Europe, mobilisons-nous contre l'austérité, pour les salaires et l'égalité femmes-hommes !

Bien que l'égalité des genres soit affichée comme l'une des priorités de la Commission européenne, force est de constater que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes peinent à se résorber du fait des politiques d'austérité qui affectent négativement les droits des salarié-es, en particulier ceux des femmes. D'après Eurostat, en 2021, les femmes gagnaient en moyenne 12,7 % de moins que les hommes dans l'Union européenne.

En France, plus de cinquante ans après le vote de la première loi sur l'égalité professionnelle, les inégalités salariales entre femmes et hommes persistent. Dans la fonction publique, le salaire moyen des agentes reste globalement inférieur de 19 % à celui des agents, et même de 12,3 % en équivalent temps plein. Les écarts se creusent encore davantage au cours de la carrière. La loi de transformation de la fonction publique a encouragé ces inégalités en favorisant les recrutements à des postes moins rémunérés, qui sont le plus souvent avec un salaire faible et des temps partiels imposés.

Alors que les femmes représentent 63% des personnels de la fonction publique, elles sont majoritaires parmi les bas salaires (70% d'entre elles sont sur les 10% des emplois les moins rémunérés) et souvent cantonnées à des métiers « essentiels » mais très stéréotypés (soin, service à la personne, éducation, agente technique de nettoyage, secteur du travail social...) qui ne bénéficient ni de revalorisations salariales ambitieuses ni d'amélioration des conditions de travail. Les violences sexistes et sexuelles dont elles sont victimes dans le cadre du travail affectent aussi négativement leur déroulement de carrière.

À la retraite, elles continuent de subir de fortes injustices concernant leurs pensions qui, hors réversion, restent 40 % inférieures à celles des agents.

Dans le contexte d'inflation galopante, sans mesure générale et spécifique, les agentes comme les retraitées seront donc plus pénalisées.

Pour la FSU, l'obligation « à travail de valeur égale, salaire égal » inscrite dans la loi doit être appliquée maintenant !

À la retraite, elles continuent de subir de fortes injustices concernant leurs pensions qui, hors réversion, restent 40 % inférieures à celles des agents.

Dans le contexte d'inflation galopante, sans mesure générale et spécifique, les agentes comme les retraitées seront donc plus pénalisées.

Pour la FSU, l'obligation « à travail de valeur égale, salaire égal » inscrite dans la loi doit être appliquée maintenant !

SE MOBILISER

Parce que l'égalité doit devenir enfin une réalité dans toute la fonction publique, la FSU appelle les personnels à se mobiliser et à participer aux actions organisées le 13 octobre dans les territoires sous toutes les formes (grèves, rassemblements, manifestations, débrayages).

La FSU exige :

- le dégel de la valeur du point d'indice ainsi qu'un plan d'urgence pour des mesures de revalorisation salariale, de carrière et de rattrapage du pouvoir d'achat ;
- une politique de fiscalité plus juste, ainsi qu'une meilleure répartition des richesses ;
- Des mesures correctives pour éradiquer les inégalités de pensions et enfin gommer la scandaleuse différence de 40 % ;
- la fin de la précarité et des emplois statutaires pour tous les métiers de la fonction publique.

Pour la fonction publique et ses agent-es : on ne lâchera pas ! Pour la FSU, l'égalité doit se concrétiser. Les services publics doivent être renforcés par des mesures qui consolident les droits et les missions de toutes et tous.

La FSU exige de la part du ministère de la fonction publique et de tous les employeurs publics :

- de s'engager concrètement pour des mesures permettant de gommer les effets négatifs sur la rémunération des femmes : déroulement de carrière, part variable de la rémunération, ségrégation professionnelle, temps de travail...
- de relever le niveau des salaires et des pensions.

Elle rappelle la nécessité de trouver des sources de financement supplémentaires pour garantir la pérennité du système de retraite. L'égalité salariale est un des leviers. ■

Le 13 octobre, à l'appel de l'intersyndicale nationale, en France et en Europe, mobilisons-nous contre l'austérité, pour les salaires et l'égalité femmes-hommes !

ENGAGÉES POUR LES DROITS DES FEMMES

Pour l'égalité salariale, on ne lâchera pas !

Bien que l'égalité des genres soit affichée comme l'une des priorités de la Commission européenne, force est de constater que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes peinent à se résorber du fait des politiques d'austérité qui affectent négativement les droits des salarié-es, en particulier ceux des femmes. D'après Eurostat, en 2021, les femmes gagnaient en moyenne 12,7 % de moins que les hommes dans l'Union européenne.

Alors que les femmes représentent 63% des personnels de la fonction publique, elles sont majoritaires parmi les bas salaires (70% d'entre elles sont sur les 10% des emplois les moins rémunérés) et souvent cantonnées à des métiers « essentiels » mais très stéréotypés (soin, service à la personne, éducation, agente technique de nettoyage, secteur du travail social...) qui ne bénéficient ni de revalorisations salariales ambitieuses ni d'amélioration des conditions de travail. Les violences sexistes et sexuelles dont elles sont victimes dans le cadre du travail affectent aussi négativement leur déroulement de carrière.

À la retraite, elles continuent de subir de fortes injustices concernant leurs pensions qui, hors réversion, restent 40 % inférieures à celles des agents.

Dans le contexte d'inflation galopante, sans mesure générale et spécifique, les agentes comme les retraitées seront donc plus pénalisées.

Pour la FSU, l'obligation « à travail de valeur égale, salaire égal » inscrite dans la loi doit être appliquée maintenant !

Parce que l'égalité doit devenir enfin une réalité dans toute la fonction publique, la FSU appelle les personnels à se mobiliser et à participer aux actions organisées le 13 octobre dans les territoires sous toutes les formes (grèves, rassemblements, manifestations, débrayages).

La FSU exige :

- le dégel de la valeur du point d'indice ainsi qu'un plan d'urgence pour des mesures de revalorisation salariale, de carrière et de rattrapage du pouvoir d'achat ;
- une politique de fiscalité plus juste, ainsi qu'une meilleure répartition des richesses ;
- Des mesures correctives pour éradiquer les inégalités de pensions et enfin gommer la scandaleuse différence de 40 % ;
- la fin de la précarité et des emplois statutaires pour tous les métiers de la fonction publique.

La FSU exige de la part du ministère de la fonction publique et de tous les employeurs publics :

- de s'engager concrètement pour des mesures permettant de gommer les effets négatifs sur la rémunération des femmes : déroulement de carrière, part variable de la rémunération, ségrégation professionnelle, temps de travail...
- de relever le niveau des salaires et des pensions.

Elle rappelle la nécessité de trouver des sources de financement supplémentaires pour garantir la pérennité du système de retraite. L'égalité salariale est un des leviers. ■

Pour la FSU, l'obligation « à travail de valeur égale, salaire égal » inscrite dans la loi doit être appliquée maintenant !

MAJORITAIRES PARMI LES BAS SALAIRES

Alors que les femmes représentent 63 % des personnels de la fonction publique, elles sont majoritaires parmi les bas salaires (70 % d'entre elles se situent sur les 10 % des emplois les moins rémunérés), et souvent cantonnées à des métiers « essentiels » mais très stéréotypés (soin, service à la personne, éducation, agente technique de nettoyage, secteur du travail social...) qui ne bénéficient ni de revalorisations salariales ambitieuses ni d'amélioration des conditions de travail. Les violences sexistes et sexuelles dont elles sont victimes dans le cadre du travail affectent aussi négativement leur déroulement de carrière.

Immigration : en revenir aux faits

Crise des réfugiés, « Tsunami migratoire », « la France ne peut pas accueillir toute la misère du monde », métiers en tension, islam et laïcité... Alors que se succèdent en France les « débats sur l'immigration » et que se profile une 22^e loi sur le sujet en moins de quarante ans (une tous les dix-huit mois !), François Héran affirme dans son dernier ouvrage¹ que l'on « grossit l'immigration pour mieux la dénier ».

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

Que ne va-t-on encore entendre dans les semaines à venir sur l'immigration ? Sur cette « misère du monde » qu'il nous serait impossible d'héberger (M. Rocard) ou même d'accueillir (E. Macron) ? Pendant ce temps, loin des propos d'un certain personnel politique qu'encombrent les droits humains fondamentaux au point de vouloir en imposer le recul, les connaissances sur l'immigration ont progressé. Anciennement directeur de l'Institut national des études démographiques (INED), philosophe, anthropologue et statisticien, aujourd'hui professeur au Collège de France sur la chaire « Migrations et sociétés », François Héran publie à nouveau un ouvrage appelant à en revenir aux faits.

RÉSISTER AU « TSUNAMI » : VASTE PROGRAMME !

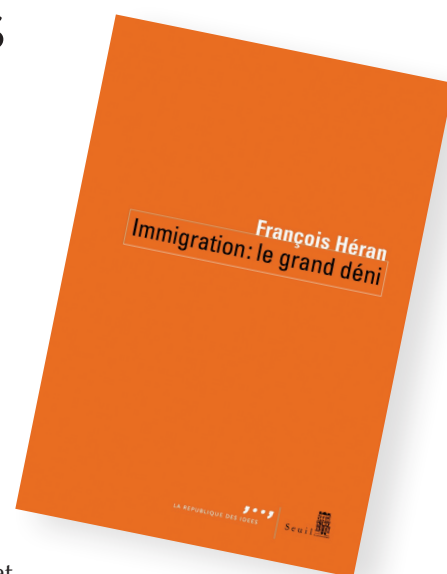
Dans *Avec l'immigration*², l'auteur montrait qu'il n'y a guère de sens à être pour ou contre un phénomène social aussi fondamental que l'immigration : la question est plutôt dans la façon dont nous faisons avec ou nous vivons avec : il mettait alors en évidence la destruction des équilibres de la politique migratoire française par Nicolas Sarkozy et évoquait le rêve des ultras pour la prochaine étape : faire sauter le verrou des droits fondamentaux.

Son dernier ouvrage, *Immigration : le grand déni*, oppose à nouveau les faits aux propos qui saturent le débat public : « Par déni d'immigration, j'entends le procédé paradoxal qui consiste à grossir l'immigration à outrance pour conclure d'autant plus à la nécessité de lui infliger une "réduction drastique" [...] voire de la tarir totalement. » Et l'auteur d'ajouter : « On prophétise l'apocalypse migratoire pour mieux justifier l'appel à la figure héroïque qui sauvera le pays de l'immigration. » On agite le spectre d'un « tsunami » ou d'une « submersion migratoire » (métaphores chères à l'extrême droite) qui n'est « qu'une façon imagée d'annoncer le grand remplacement des populations, à la fois quantitatif et qualitatif, démographique et

civilisationnel ». L'objectif est d'installer l'idée que l'immigration n'est pas une composante légitime de la population et qu'elle priverait le peuple d'un droit inconnu : « le droit à la continuité historique » (formule forgée par J.-M. Le Pen en 2002). Et l'auteur de relever la contradiction : « Un barrage contre le tsunami : vaste programme ! » Autant dire impossible : « Qui veut promettre l'impossible aux Français doit se prendre pour le Général comme l'a montré la pathétique parodie de l'appel du 18 juin mise en scène par Éric Zemmour. »

UN ÉCART GRANDISSANT ENTRE DISCOURS ET RÉALITÉ

La principale ambition de l'ouvrage est de rétablir les faits. Il dénonce la croyance qui prétend pouvoir modifier le cours des migrations, croyance alimentée par « l'ignorance du contexte international » et par celle des dynamiques du développement économique : « Que cela plaise ou non, souligne l'auteur, la migration internationale est un phénomène banal » auquel on ne peut échapper. En soulignant aussitôt que la France est loin de « prendre sa part » et que l'immigration progresse en France à un rythme plus faible que dans la plupart des pays (démocratiques) occidentaux. Ainsi, alors que la rhétorique politique « brandit des chiffres en se moquant des chiffres », l'ouvrage dégonfle, données à l'appui, le mythe d'une France trop attractive en matière d'asile : elle ne l'est ni pour les Syriens, ni pour les Irakiens, ni pour les Afghans. Loin des discours, elle n'a pas été au rendez-vous pour les Ukrainiens... Si elle reste relativement attractive pour les étudiants, il faudrait aujourd'hui s'inquiéter, plutôt que de « grand remplacement », de ce manque d'attractivité que la France finira par payer, au prix fort. Tout comme les réseaux de passeurs ne sont que la conséquence, et non la cause, d'une politique migratoire devenue absurde, il faut aujourd'hui s'inquiéter des sophismes par lesquels les associations humanitaires sont accusées de « jeter les migrants aux mains des trafiquants alors qu'elles tentent d'assurer leur survie dans la dignité ». ■



Alors que la rhétorique politique « brandit des chiffres en se moquant des chiffres », l'ouvrage dégonfle le mythe d'une France trop attractive en matière d'asile.

1. François Héran, *Immigration : le grand déni*, Seuil, « La République des idées », 2023, 192 p., 13,50 €.
2. Publié en 2017 par La Découverte.

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

