

# le snesup

**8 Mars**

**Les raisons  
de se mobiliser**



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



ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



## SOMMAIRE

<b>VOIX DES ÉTABLISSEMENTS</b>	<b>4</b>
<b>ACTUALITÉS</b>	<b>6</b>
■ Éducation en danger!	
■ Ensemble vers un nouveau monde?	
■ Loi « immigration » : un recul inacceptable des droits des étrangères	
■ Le bureau de la CP-CNU majoritairement aux couleurs du SNESUP-FSU	
<b>DOSSIER</b>	<b>9</b>
■ <b>Emploi et rémunération :</b> une situation délétère pour l'ESR	
<b>MÉTIER</b>	<b>18</b>
■ <b>Carrières des PRAG-PRCE :</b> des avancées et des régressions	
<b>FICHES PRATIQUES</b>	<b>19</b>
■ <b>Fiche n° 54 La retraite progressive</b>	
<b>FORMATION</b>	<b>20</b>
■ <b>Un nouveau label</b> pour les formations de l'enseignement supérieur privé	
<b>ÉCONOMIE</b>	<b>21</b>
■ Ils disent... « <b>Pacte des solidarités</b> »	
<b>ENTRETIEN</b>	<b>22</b>
■ « La satisfaction réelle des besoins de la population n'est plus au cœur des préoccupations de nos dirigeants »	
<b>INTERNATIONAL</b>	<b>24</b>
■ <b>Liberté académique :</b> l'impact du financement de la recherche	
<b>SERVICE PUBLIC</b>	<b>25</b>
■ <b>Concertation sur la vie étudiante :</b> un rapport peu convaincant	
<b>RECHERCHE</b>	<b>26</b>
■ <b>Recherche pilotée</b> et innovation de rupture : le seul horizon ?	
<b>SPÉCIAL 8 MARS</b>	<b>28</b>
■ <b>PNA 2024-2026 :</b> un levier pour agir pour l'égalité	
■ <b>Les chiffres de l'égalité :</b> regard genré sur le « Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2021 »	
■ <b>Référent-e VDHA</b> dans nos universités : une obligation réglementaire	
■ <b>Femme, Vie, Liberté</b>	



Anne Roger et Caroline Mauriat,  
cosecétaires générales

## « Réarmement » syndical ?

En l'espace de quelques semaines, nous avons eu droit à deux interventions présidentielles savamment mises en scène. Deux interventions au cours desquelles le président Macron a déroulé son programme, avec une suffisance et une arrogance à donner la nausée, et une question : mais jusqu'où ira-t-il ?

Ainsi, le 16 janvier dans une mise en scène digne de l'époque de l'ORTF, Emmanuel Macron a présenté son projet : « réarmer la France » ! Face à quels dangers ? Quelles attaques ? Celles que lui et son gouvernement portent au service public, aux étrangers, aux plus fragiles d'entre nous, à l'école, à l'hôpital, celles portées par les tenants de l'ultralibéralisme... ?

Non, non, de celles-là il n'est pas question. Le président a préféré évoquer un indispensable (selon lui) « réarmement démographique » de la nation, passant par un plan de lutte contre l'infertilité, y compris masculine. Des propos d'un autre âge particulièrement alarmants quant à leur capacité à dériver vers la droite de l'échiquier politique et à instrumentaliser les femmes en faisant fi d'une analyse politique sérieuse de cette baisse de la natalité.

Après la famille, la patrie et le « réarmement civique », avec l'introduction de l'uniforme et l'apprentissage de *La Marseillaise* à l'école primaire dès le CP, la généralisation des cérémonies de remise de diplômes dès le collège, le service national universel en classe de 2<sup>de</sup>, le doublement du volume horaire de l'enseignement civique en 5<sup>e</sup>, etc. Virage à droite toute, assumé.

Allant au bout de la déclinaison du concept emprunté aux pires idéologies, Emmanuel Macron a encore évoqué un « réarmement académique, scientifique, technologique, industriel et agricole », pour justifier la politique des six dernières années avec le plan de relance, puis France 2030. Sans complexe, il demande au gouvernement de supprimer les normes, « de porter un acte II d'une loi pour la croissance [...] pour permettre de libérer [...] ceux qui font, qui innovent, qui osent, qui travaillent »... La récompense au mérite, comme ce qu'il prévoit pour les rémunérations des fonctionnaires.

Ainsi, Emmanuel Macron prétend « réarmer » une société qu'il contribue lui-même à démanteler pièce par pièce. Face à un tel cynisme, une seule réponse possible : engageons un « réarmement » syndical pour défendre les salarié·es, le service public de l'ESR, nos statuts – seuls remparts contre les inégalités –, nos salaires et nos conditions de travail. ■

### 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](http://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 S 07698

ISSN : 0245 9663

#### Impression, maquette, routage :

Compédit Beaugard, 61600 La Ferté-Macé

#### Régie publicitaire :

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

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

Illustration de couverture : © Raqee S. Najmuldeen

## UNIVERSITÉ DE FRANCHE-COMTÉ

## Mort de la Comue et naissance de l'EPE

La communication autour de la création de l'EPE sur les ruines de la Comue UBFC s'est soudain accélérée en raison du départ définitif en mars 2024 de deux de ses membres, l'université de Bourgogne et l'école de commerce. Des statuts provisoires doivent accompagner la période intermédiaire de mars à janvier 2025, date d'installation de l'EPE. Ces derniers n'ont toujours pas été présentés au CA d'UBFC, leur validation par le ministère devant être obtenue au préalable. À quoi sert donc le CA ? En parallèle, des réunions d'information ont débuté sur l'organisation du futur EPE. On y apprend qu'il n'y aura plus d'élections aux conseils centraux des différents établissements, UFC en tête, seules celles des futurs conseils de l'EPE seront organisées, en dérogeant au Code de l'éducation dans leur composition avec un nombre amoindri de représentants des membres du personnel et des usagers. L'EPE devrait être organisé en quatre grands instituts recouvrant à peu près les grands domaines de formations : santé/bio, sciences et techniques, sciences humaine et sociales/lettres et sport. Chaque institut aurait un conseil et un-e directeur-riche. Les composantes, IUT, INSPÉ, école d'ingénieurs, seraient donc intégrées (absorbées !) dans les instituts, ceux-ci étant alors destinés à s'occuper des formations implantées géographiquement un peu partout sur le territoire. L'expérimentation doit prendre fin en 2028 avec l'installation définitive du grand établissement, ou pas si l'expérience n'a pas été concluante. La démarche se caractérise par sa précipitation, avec le refus d'échanger sur le sujet avec la communauté autrement que lors de réunions uniquement informatives, sous le prétexte du manque de temps. Et puis, de toute façon, « on n'a pas le choix, sinon on ne pourra pas élarger aux grands appels à projets ! »

Sylvie Bepoix, secrétaire de section de l'université de Franche-Comté

## UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

## À Nice comme ailleurs, le statut d'établissement expérimental étouffe la démocratie universitaire

Mardi 9 janvier 2024 a eu lieu l'élection de la présidence de l'établissement expérimental (EPE) Université Côte d'Azur (UniCA). La liste Service public et démocratie universitaire (SPDU), soutenue par l'intersyndicale FSU-CGT-SUD, y présentait un candidat, seul opposant à celui de l'establishment post-vidalien. Chacune des deux listes avait obtenu 8 élu-es au CA, le SNPTES 1, la FACE 06 (affiliée à la FAGE) 2 et l'UNI 1. Le reste des membres du CA participant à l'élection était constitué de 17 nommé-es (16 présent-es), tel que prévu par les statuts de l'EPE.

Nommé-es par qui ? D'une part par les 9 « établissements-composantes et organismes » (CNRS, INRIA, INSERM, INRAE, IRD, l'observatoire et trois écoles d'art, d'acteurs et de danse). Les personnels de ces organismes, en toute légitimité, font déjà partie du corps électoral, mais l'organisme lui-même possède ici le pouvoir d'y ajouter sa voix institutionnelle. Et donc de s'exprimer à nouveau pour son personnel, d'une manière potentiellement paternaliste. Les 8 autres nommé-es représentent pour leur part le CHU, 3 établissements associés et 4 entités territoriales. Un positionnement neutre de la part de l'ensemble de ces nommé-es eût été de bon goût.

Mais il n'en fut rien : les voix des nommé-es se sont portées en bloc sur la présidence sortante. Même pas la dignité d'une abstention : 9 voix pour le candidat SPDU, 27 pour celui déjà en place. Ce résultat final, qui aurait connu la même issue avec les voix académiques uniquement, l'aurait été selon une plus juste proportion (9 contre 11), et après plusieurs tours, comme imposé par les statuts ; ce qui aurait mieux reflété la réalité des forces en présence.

S'il fallait une énième preuve que le statut d'EPE verrouille tout de manière outrancière, la voilà.

Cependant, nous ne baissons pas les bras : les valeurs que nous défendons sont des valeurs d'autant plus vives qu'elles sont partagées. Nous allons donc continuer à les partager, à les défendre, à en inonder autant que faire se pourra nos composantes et nos conseils centraux.

La section de l'université de Nice

## UNIVERSITÉ GRENOBLE-ALPES

## Élections à l'université Grenoble-Alpes

Les personnels et les étudiant-es de l'UGA étaient appelés aux « urnes » (électroniques...), fin novembre, pour le renouvellement des conseils centraux. Le SNESUP et le SNASUB ont déposé des listes FSU dans tous les conseils. Nous avons obtenu 6 sièges au CA, 4 sièges à la CFVU et 6 sièges à la CR, faisant de nous l'organisation syndicale disposant du plus de sièges au CA (confirmant ainsi notre première place aux dernières élections professionnelles). Ces élections ont eu lieu dans un contexte tendu et ont été marquées par une série d'interférences du président (candidat à sa réélection) qui nous ont conduits à déposer un recours en annulation contre ces élections\*.

Les statuts prévoient une élection indirecte du président par les membres du CA, rendant ce processus quelque peu « confidentiel ». Afin de faire vivre la démocratie universitaire et redonner la parole aux personnels, la FSU a organisé une rencontre entre les deux candidats à la présidence et les personnels de l'université. Seul le candidat d'opposition au président a répondu à notre invitation. À la suite de cette rencontre, un vote de section s'est tenu et celui-ci penchait en faveur d'un soutien au candidat d'opposition, mais exprimait aussi des réserves sur son équipe et son projet. Nous lui avons donc donné 5 de nos voix et 1 abstention.

Malgré notre opposition (et celle de la CGT, de l'Union étudiante et de l'UNEF), le président de l'UGA a été réélu avec 26 voix (13 pour son opposant et 2 abstentions) dès le premier tour, indiquant ainsi que les autres organisations syndicales (et la quasi-totalité des personnalités extérieures) ont voté toutes en cœur pour sa réélection.

À Grenoble-INP, la FSU a fait liste commune avec la CGT et nous avons obtenu 4 sièges au CA et 2 sièges au CEVU.

*Nicolas Sieffert, secrétaire de section de l'université de Grenoble*

\* À la date d'écriture de cet article, nous n'avons pas encore le résultat de ce recours.

## UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

## 10 ans de l'université de Bordeaux : l'heure du bilan

L'année 2024 verra le dixième anniversaire de la fusion de trois des quatre universités bordelaises\* au sein de l'UB. Divers événements officiels ne manqueront pas de marquer cette décennale.

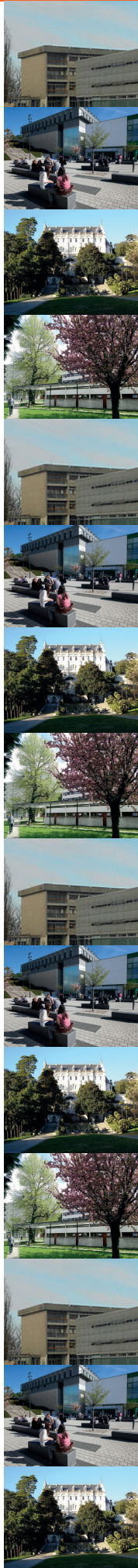
Pour sa part, la section SNESUP-FSU de l'UB va s'atteler à un bilan sans concession de cette décennie. L'UB coche en effet quasiment toutes les cases des nouveaux standards gouvernementaux : concentration de la « gouvernance », structuration séparée de l'enseignement (unités de formation) et de recherche (départements), cette dernière fortement sous la coupe de l>IDEX, augmentation du taux d'emplois contractuels (rarement explicite dans la présentation des PGE), réponse à tous les appels à projets possibles (pour tenter d'assurer un équilibre budgétaire mais, sans les moyens humains nécessaires, au prix d'une augmentation de la charge des personnels).

En moins de dix ans, la doxa en matière de postes de PU est passée d'un recrutement très exogène à presque zéro recrutement PU extérieur (tous les postes de PU sont des transformations de postes de MCF, associées à des ouvertures MCF, voire ATER). L'UB a aussi publié ses premières chaires de professeur junior.

Enfin, un bilan détaillé des effets de la dévolution du patrimoine et de la politique immobilière reste à faire : les bénéfices annoncés ne sont clairement pas au rendez-vous.

*La section de l'université de Bordeaux*

\* L'UB résulte de la fusion des universités Bordeaux-I, II et IV (Bordeaux-III-Montaigne n'a pas participé à cette fusion, ni les écoles rassemblées dans l'INPB). Les présidents de l'UB sont très impliqués dans la CPU / France Universités : M. Tunon de Lara en a été le président, et D. Lewis est membre de son bureau.



# Éducation en danger !

L'arrivée d'Amélie Oudéa-Castera au ministère de l'Éducation nationale ainsi que la confirmation de Sylvie Retailleau à l'Enseignement supérieur et la Recherche confirment clairement la volonté du président de la République de continuer la casse du service public en matière d'éducation.

Par **CAROLINE MAURIAT** et **ANNE ROGER**,  
cosecrétaires générales

**L**e discours de la nouvelle ministre de l'Éducation nationale, Amélie Oudéa-Castera, dès sa prise de fonction, a porté un coup très violent à l'école publique par le dénigrement du travail réalisé par le personnel et par l'affirmation que l'école privée serait désormais autant l'école de la République que l'école publique. La ministre inaugure une nouvelle ère où il faudrait admettre la perpétuation des privilèges des élites comme structurante du pacte social.

Pour l'enseignement supérieur et la recherche, la confirmation de Sylvie Retailleau comme ministre affiche clairement la volonté de continuer de casser le service public de l'ESR en mettant en musique la partition qu'Emmanuel Macron a présentée le 7 décembre : « acte II de l'autonomie », principaux axes de recherche sous la tutelle du président de la République, statuts des personnels remis en cause, organismes nationaux de recherche menacés, etc.

Ces choix renforcent la nécessité de faire bloc pour défendre l'école et l'enseignement supérieur publics et ériger l'éducation de haut niveau pour toutes et tous en rempart contre le cynisme, l'entre-soi des puissants et le projet réactionnaire de nos gouvernants.

## L'ESSOR DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS ORGANISÉ PAR L'ÉTAT

Alors que la campagne Parcoursup 2024 s'ouvre et continue à organiser la sélection à l'entrée de l'université, de nombreux établissements envisagent de diminuer les capacités d'accueil de certaines formations en raison du manque de moyens humains pour accueillir les étudiant·es, du fait d'arbitrages budgétaires imposés par le ministère. L'impossibilité d'accueillir l'ensemble des bachelier·ères qui le souhaitent à l'université renforce une fois de plus les établissements privés vers lesquels se tournent les bachelier·ères qui n'obtiennent pas d'affectation. Les effectifs dans le privé ont en effet augmenté de 63 % en dix ans.

Ils représentaient ainsi 26 % des effectifs étudiants en 2022. Le SNESUP-FSU dénonce le développement des formations portées par les établissements privés organisé par le ministère, qui en fait lui-même la publicité sur Parcoursup. Le SNESUP-FSU rappelle qu'il faudrait créer 100 000 places supplémentaires dans les formations supérieures publiques en premier cycle et recruter massivement des personnels titulaires pour accueillir les étudiant·es dans de bonnes conditions et mettre un point d'arrêt à l'augmentation du nombre de contractuel·es.

## DES SALAIRES EN BERNE

Dans la fonction publique d'État, selon l'Insee, les salaires ont augmenté cinq fois moins vite que dans le privé ces dix dernières années. Il y a urgence, d'autant plus dans un contexte d'inflation très forte et de perte d'attractivité de nos métiers, à revaloriser les rémunérations de tous les personnels. Dans le même temps, les inégalités s'accroissent entre les personnels d'un même établissement avec des rémunérations allant du simple au sextuple (voir les dernières données publiées par l'AEF concernant le top 10 des rémunérations les plus élevées par établissement). Les primes, parfois faramineuses, expliquent en partie de telles différences de rémunérations. Le Ripéc contribue également à renforcer ces inégalités avec des attributions opaques et profondément inégalitaires tant entre les établissements qu'entre les différents corps, mais également entre les femmes et les hommes. Dans le même temps, le taux de promotion des MCF à la hors-classe va encore baisser cette année et la prime statutaire des enseignant·es du second degré affecté·es dans le supérieur reste loin de celle des enseignant·es chercheur·es. ■

*Le SNESUP-FSU dénonce le développement des formations portées par les établissements privés organisé par le ministère.*



Lors de la manifestation contre la loi sur l'immigration, le 21 janvier, à Paris.

## LE 1<sup>ER</sup> FÉVRIER, DÉFENDONS L'ÉCOLE ET L'UNIVERSITÉ PUBLIQUES

Le 1<sup>er</sup> février, la FSU, avec d'autres organisations syndicales, appelle à se mobiliser pour l'école publique, les salaires, les postes, les conditions de travail, et contre les réformes régressives menées au pas de charge dans le champ de l'éducation nationale. Dans la perspective de la construction d'une mobilisation dans l'ESR au mois de mars, le SNESUP-FSU appelle à se joindre à cette journée de mobilisation et à y porter l'exigence d'un enseignement supérieur émancipateur, gratuit et ouvert à toutes et tous.

# Ensemble vers un nouveau monde ?

**Autour de problématiques aussi diverses que les violences sexistes et sexuelles, la guerre au Moyen-Orient, la nouvelle loi sur l'immigration, le projet éducatif du gouvernement, ou encore la défense du service public, les raisons de se mobiliser seront nombreuses cette année.**

Par **CAROLINE MAURIAT** et **ANNE ROGER**,  
cosecrétaires générales

**L**e mois de janvier confirme le tournant à droite du gouvernement et inaugure une année de luttes qui s'ouvrent sur tous les fronts, tandis que se poursuit de manière très alarmante la montée de l'extrême droite. Les raisons de se mobiliser sont ainsi nombreuses : pour que cessent les violences sexistes et sexuelles, pour un cessez-le-feu permanent et une paix juste et durable au Moyen-Orient, contre la loi sur l'immigration adoptée en décembre qui fait reculer les droits des étrangères, contre le projet éducatif réactionnaire et profondément inégalitaire du gouvernement et pour défendre le service public... Partout sur le territoire, les initiatives unitaires se multiplient.

## POUR UN MONDE SANS VSS

Le lendemain de l'adoption de la loi sur l'immigration, le 20 décembre dernier, lors d'une allocution télévisée, le chef de l'État a clairement choisi de se porter une nouvelle fois du côté des puissants en encensant l'acteur Gérard Depardieu, mis en examen depuis 2020 pour viols et agressions sexuelles, et occultant les nombreux témoignages existants sur l'attitude sexiste et dangereuse de l'acteur à l'encontre des femmes sur les plateaux de tournage. Arguant de la présomption d'innocence, qu'il ne s'agit aucunement de remettre en cause, le président Macron n'a eu aucun mot de solidarité pour les victimes présumées, ni le moindre regard critique sur les propos et agissements répréhensibles relevant de la justice dont tout le monde a été témoin grâce au reportage diffusé dans l'émission « Complément d'enquête ». Ce choix assumé, venant d'un président de la République garant des institutions, non seulement invalide la parole des plaignantes et entrave leur recours à la justice, mais aussi anéantit leurs espoirs de reconnaissance du préjudice subi et contrarie leurs tentatives de reconstruction. Le 11 janvier, de nombreux rassemblements pour un monde sans VSS ont eu lieu dans 35 villes partout en France à l'appel d'organisations syndicales, dont la FSU au côté de la CGT et de Solidaires, mais également d'un très grand nombre d'associations féministes et d'organisations politiques\*.

## LIBERTÉ, ÉGALITÉ, FRATERNITÉ

La loi « asile-immigration » votée le 19 décembre au Parlement est l'aboutissement d'une dérive de la majorité présidentielle, qui a fait le

choix de reprendre des idées xénophobes et racistes traditionnellement défendues par l'extrême droite et une droite de plus en plus dure au lieu de renoncer à son projet de loi. Cette loi vient notamment donner du crédit à la notion de préférence nationale et restreint l'accès à la nationalité par droit du sol. Pour la FSU, cette loi, dans sa lettre et dans son esprit, attaque non seulement les droits fondamentaux des étrangères de front, mais menace aussi toute la société française d'un basculement en termes de valeurs vers une société toujours plus fracturée, divisée, inégalitaire et intolérante. C'est pourquoi la FSU appelait à une mobilisation large et unitaire les 14 et 21 janvier dans le but d'obtenir son retrait, mais également à nombre d'autres initiatives locales. Plus de 150 000 personnes ont ainsi défilé le 21 sur tout le territoire, dont 25 000 à Paris, 10 000 à Marseille, 6 000 à Lyon, etc.

## POUR UNE PAIX JUSTE ET DURABLE

Depuis le massacre perpétré en Israël par le Hamas, le 7 octobre, la situation au Moyen-Orient ne cesse de se dégrader. Les bombardements contre la population civile palestinienne à Gaza continuent avec la plus grande intensité et le nombre de mort-es augmente chaque jour. Déjà plus de 24 000 mort-es, dont une majorité de femmes et d'enfants, et des centaines de mort-es de civil-es palestinien-nes en Cisjordanie sont également à déplorer. Par ailleurs, les chercheurs et universitaires spécialistes de la Palestine et du monde arabe ont toutes les peines du monde à porter leurs connaissances dans le débat public. Le SNESUP-FSU appelle à un cessez-le-feu immédiat pour une paix juste et durable et à ce que les résolutions internationales soient respectées. Il appelle à se mobiliser dans les établissements et à se joindre aux rassemblements et aux manifestations unitaires qui sont et seront organisés autour de ces mots d'ordre. ■



Manifestation contre la loi sur l'immigration devant la préfecture de la Vienne, à Poitiers, le 21 janvier.

*Pour la FSU, la loi sur l'immigration menace toute la société française d'un basculement en termes de valeurs.*

\* [snesup.fr/article/grevefeministe-11-janvier-2024-appel-unitaire-pour-un-monde-sans-violences-sexistes-et-sexuelles](https://snesup.fr/article/grevefeministe-11-janvier-2024-appel-unitaire-pour-un-monde-sans-violences-sexistes-et-sexuelles).

# Loi « immigration » : un recul inacceptable des droits des étranger·ères

Par **CAROLINE MAURIAT**,  
cosecrétaire générale

**D**énoncée par l'ensemble des organisations syndicales et étudiantes, les ONG, les associations de défense des droits des étranger·ères ainsi que par la Défenseuse de droits, la loi « asile-immigration », soutenue par la droite et l'extrême droite et adoptée par le Parlement le 20 décembre 2023, constitue une rupture majeure pour notre pays.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, cette loi ferme les portes de l'université et des organismes de recherche en introduisant des régressions intolérables des droits des étranger·ères, pour les salarié·es des établissements mais également pour les étudiant·es, avec notamment :

- le dépôt d'une caution de retour obligatoire ;
- l'inscription dans le Code de l'éducation de

frais de scolarité différenciés plus élevés pour les étudiant·es et doctorant·es étranger·ères hors Union européenne ;

- le contrôle accru et la possibilité de retrait de la carte de séjour portant la mention « étudiant ».

## DES LIEUX D'ACCUEIL ET D'ÉMANCIPATION

Les universités et les organismes de recherche doivent rester des lieux d'accueil et d'émancipation pour toutes et tous, sans conditions de nationalité ou préférence nationale.

Le SNESUP-FSU appelle l'ensemble des personnels de l'ESR à se mobiliser et à participer aux rassemblements unitaires organisés partout en France pour obtenir que cette loi xénophobe, raciste et discriminatoire ne soit pas promulguée et pour en exiger le retrait pur et simple. ■

*La loi « asile-immigration » constitue une rupture majeure pour notre pays.*

# Le bureau de la CP-CNU majoritairement aux couleurs du SNESUP-FSU

Par **PHILIPPE AUBRY**,  
membre du bureau national

**L**e dernier acte du renouvellement du Conseil national des universités (CNU) s'est tenu le 8 janvier avec l'installation de sa commission permanente (CP-CNU). Cette institution est composée des 240 membres des bureaux des sections du CNU et des trois sections pharmaceutiques du CNU Santé. Après leur désignation au sein de leur section en décembre, ces membres devaient élire, lors de leur première assemblée plénière, le bureau chargé de conduire l'institution. Elles et ils ont fait largement confiance à nos candidat·es.

## UNE SEULE CANDIDATE SNESUP-FSU À LA PRÉSIDENTENCE

Anne Joulain, professeure à l'université de Poitiers, présidente de la section 28, issue d'une liste SNESUP-FSU, était la seule candidate à la présidence de la CP-CNU. Les 181 présent·es lui ont accordé leur confiance par 158 votes pour, 20 blancs et 3 nuls, après sa déclaration s'inscrivant dans les analyses et les revendications de

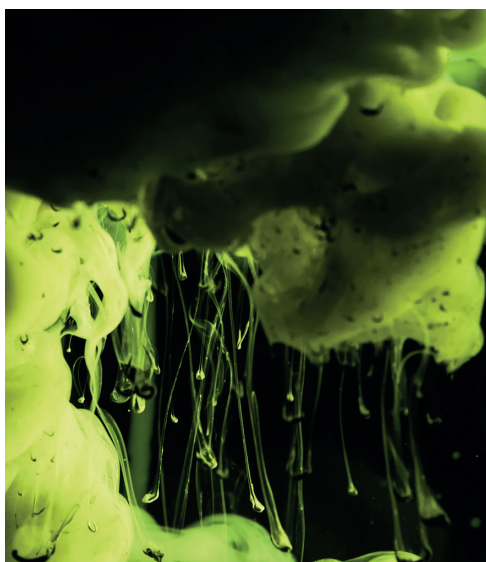
notre syndicat en faveur du statut national des EC et du service public.

Pour les douze vice-présidences, une par groupe de sections, toutes les candidatures soutenues par le SNESUP-FSU ont été validées. Au nombre de huit, elles concernaient les groupes 2 à 6, 8, 10 et 12. Elles émanaient de cinq femmes et trois hommes, regroupant trois rangs A et cinq rangs B. Les quatre autres membres du bureau se répartissent comme suit : deux issus de listes disciplinaires (groupes 1 et 9), un d'une liste Sup'Recherche-UNSA (groupe 7), le dernier représente le groupe des sections de pharmacie rattaché au CNU Santé où les candidatures sont individuelles.

Le nouveau bureau de la CP-CNU est plus équilibré en genre et en collège que durant la mandature précédente. Il est composé de huit femmes et cinq hommes contre respectivement deux et onze, de six rangs A et sept rangs B contre respectivement neuf et quatre. Souhaitons beaucoup d'énergie aux camarades qui y participent. Il en faudra pour déjouer les entraves au fonctionnement et à l'exercice des missions de la CP-CNU que déploie le ministère depuis plusieurs années. ■

*Le nouveau bureau de la CP-CNU est plus équilibré en genre et en collège que durant la mandature précédente.*





© Freepik

## Emploi et rémunération : une situation délétère pour l'ESR

Ce dossier fait un point sur les politiques de ressources humaines qui se succèdent depuis une vingtaine d'années dans la fonction publique (FP) et dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) et sur leurs conséquences en termes de conditions d'emploi et de rémunération. Souvent guidées par des orientations austéritaires et managériales, ces politiques délétères pour l'enseignement supérieur public et la recherche dégradent la situation des enseignants-chercheurs et des enseignants dans le supérieur.

**La première partie du dossier couvre les aspects rémunérations.** Elle s'ouvre avec une présentation du paysage des rémunérations et des carrières dans la FP, largement déstructuré par la rareté des mesures générales. Les données chiffrées mettent en évidence la déqualification des métiers de la FP qui découle de la politique d'accumulation de mesures indemnitaires en lieu et place d'une logique statutaire. Il est connu que la part des salaires dans la richesse nationale a diminué significativement durant les dernières décennies, il est moins souvent relevé que la progression du salaire moyen dans la fonction publique est moitié moindre que dans le secteur privé. Dans ce contexte déprimé, nos revendications doivent intégrer l'objectif de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes puisque la place des femmes au sein de nos métiers se réduit lorsqu'on monte en grade. Enfin, la dégradation salariale que nous observons entre générations se traduit évidemment au moment de la retraite par une baisse du niveau de pension du même ordre. Cette baisse est amplifiée en raison des mesures des réformes qui, depuis les années 1990, touchent à la retraite et aux pensions et sont ici quantifiées.

**La deuxième partie du dossier présente la situation de l'emploi des personnels enseignants du supérieur.** L'évolution négative observée depuis 2015-2016, en période d'augmentation importante des effectifs étudiants, se ressent fortement sur les conditions de travail au quotidien. Notre cartographie met en lumière les variabilités entre groupes disciplinaires et entre régions, notamment sur la part des contractuels. La forte proportion de jeunes parmi les non-permanents risque à terme de détourner les jeunes de nos métiers, en s'ajoutant au manque d'attractivité salariale, alors qu'il faut recruter massivement des enseignants du supérieur pour répondre à la vague importante de départs à la retraite à venir jusqu'en 2030.

---

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

---

# Rémunérations dans la fonction publique : un paysage délabré

Le quasi-gel de la valeur du point d'indice entre 2010 et 2022 a eu comme conséquence l'effondrement du niveau de vie, mais aussi la déstructuration des carrières et des rémunérations.

Par **BRUNO LÉVÉDER**, secrétaire national de la FSU

**L**a crise inflationniste actuelle, singulièrement parce qu'elle touche les produits de première nécessité, a révélé grandeur nature les conséquences des politiques de rémunération successives pour les conditions de vie des personnels. Douze années (2010-2022) de quasi-gel<sup>1</sup> de la valeur du point d'indice, après une période de près de dix ans (2000-2010) de revalorisations inférieures à l'évolution des prix, ont abouti non seulement à des phénomènes d'effondrement du niveau de vie, mais également à des effets de déstructuration des rémunérations au regard de la reconnaissance matérielle du droit à la carrière des fonctionnaires et plus largement des agents publics.

En effet, l'articulation statutaire entre carrières et rémunérations nécessite de regarder les deux termes qui fondent la reconnaissance du travail, des métiers, des qualifications des personnels.

## LES RÉMUNÉRATIONS, PREMIÈRES VICTIMES DE L'AUSTÉRITÉ

Si l'austérité a des conséquences graves sur les conditions de travail et d'exercice des métiers et des missions de service public, elle percute violemment les rémunérations. Le décrochage de la valeur du point d'indice d'avec l'inflation, cumulé aux insuffisances des mesures de revalorisation des grilles indiciaires, dégrade le niveau de vie des personnels et creuse toutes les inégalités de rémunérations.

D'ailleurs, dans nombre de situations, le déroulement de la carrière ne compense même pas les pertes de pouvoir d'achat. C'est particulièrement vrai en catégories C et B, où les différenciations indiciaires sont plus faibles entre chaque échelon, réduites même aujourd'hui à un seul point d'indice pour les premiers d'entre eux.

La comparaison de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI)<sup>2</sup> avec l'indice des prix à la consommation hors tabac (IPC-ht) montre un différentiel global de - 11,1 points entre janvier 2010 et septembre 2023<sup>3</sup>. En d'autres termes, cela équivaut à la perte de près d'un mois et demi de rémunération indi-

ciaire sur la période. Et les logiques palliatives avancées par les gouvernements, construites surtout sur l'indemnitaire, n'ont pas compensé ces coups de rabot.

Il est un autre signe des conséquences brutales de l'austérité sur les rémunérations des agents publics : le décrochage avec celles du secteur privé. L'Insee met en évidence qu'entre 2011 et 2021, le salaire net moyen y a progressé de 4,9 %, quand il n'a évolué que de 2,6 % pour les fonctionnaires et de manière différenciée selon les catégories : - 1,1 % en catégorie A, - 0,2 % en B et + 4,4 % en C<sup>4</sup>. Ces données couvrant les trois versants de la fonction publique et la répartition des effectifs étant très variable d'un versant à l'autre, tenant compte de la part nettement plus importante et majoritaire de la catégorie A à l'État (56 %), la progression du salaire moyen y est donc globalement négative sur la période considérée.

## DES CARRIÈRES DÉSTRUCTURÉES PAR LA RARETÉ DES MESURES GÉNÉRALES DE REVALORISATION

S'ajoutent aux effets involutifs des politiques salariales menées, ceux touchant aux politiques de carrière.

Depuis 2000, la seule politique de revalorisation générale des grilles indiciaires et des structurations en grades des corps a été le protocole PPCR, porté par la ministre de la Fonction publique entre 2012 et 2016, Marylise Lebranchu. Cet ensemble de mesures, enfermé dans le contexte global d'austérité budgétaire, a été assorti d'un calendrier initial d'application bien trop étalé. D'abord prévu sur cinq années, celui-ci a été allongé d'un an à la suite de la première élection d'Emmanuel Macron. L'effet de cet étalement dans le temps a été de limiter voire d'annuler les potentialités dynamiques des mesures PPCR, et d'autant plus avec la reprise de la politique du gel de la valeur du point d'indice en 2017. Par ailleurs, l'ampleur des mesures du protocole PPCR a aussi été limitée par l'exclusion a priori des corps dits « de A+ » de certaines dispositions de revalorisations des carrières.

Les salaires du privé augmentant plus rapidement, à commencer par le smic, dont la reva-

*La fluidité des déroulements de carrière est entravée tout au long de la période considérée [2010-2022].*

1. Une revalorisation de 1,2 % de la valeur du point d'indice est intervenue en deux étapes en juillet 2016 (+ 0,6) et février 2017 (+ 0,6) dans la dynamique de mise œuvre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR).  
2. L'ITB-GI est construit à partir de trois critères : la valeur du point d'indice, l'indice minimum de traitement et les mesures sur la grille indiciaire.  
3. [vu.fr/alyaZ](http://vu.fr/alyaZ).  
4. [vu.fr/YSYH](http://vu.fr/YSYH).



lorisation est assise sur l'inflation et la croissance, les pieds de grille des catégories C et B ont rapidement été submergés par ce dernier.

La politique menée par les ministres suivants, notamment Amélie de Montchalin (2020-2022), pour répondre à cette situation, s'est bornée à remonter l'indice minimum de traitement pour suivre l'évolution du smic dopée par les cavalcades de l'inflation. Pour conserver un équilibre d'ensemble, la seule réponse serait un mécanisme d'indexation et de translation vers le haut des grilles pour ne pas ajouter de tels effets déstructurants. Le mouvement de dévalorisation des carrières s'est donc accéléré du fait de ces tassements des grilles.

En outre, il est notable que les volumes de promotions de grades et de corps ont souvent été maintenus à des niveaux insuffisants. Au prétexte de « maîtriser » la dynamique budgétaire des mesures catégorielles, la fluidité des déroulements de carrière est entravée tout au long de la période considérée.

### UN PHÉNOMÈNE DE LONG TERME DE DÉQUALIFICATION

Parce que ces politiques ont frappé les deux aspects de la reconnaissance du travail et des qualifications des personnels que sont la carrière et la rémunération, elles ont eu un effet quasi structurel de déqualification des métiers de la fonction publique. Et aucune réflexion sérieuse n'a été menée sur les évolutions des fonctions réellement exercées par les agents.

Face à ces contradictions, les choix politiques ont relevé surtout de l'esquive de la question de la rémunération ou de la carrière. Et des logiques néomanagériales se sont développées en rupture avec l'approche statutaire. Ont été instaurées des indemnités assises sur des « résultats » (ou prétendus tels), sur des charges et des fonctions supplémentaires dépassant les définitions statutaires du grade détenu, des mécanismes d'individualisation des rémunérations et des promesses de déroulements de carrière fondés sur l'acceptation préalable de tâches et responsabilités supérieures.

Le mouvement global de déqualification des métiers de la fonction publique et ses effets en matière de rémunération se sont poursuivis.

La comparaison de l'ITB-GI avec l'IPC-ht par catégorie est d'ailleurs éloquent. Plus la catégorie est élevée, plus le différentiel est important : 12,4 points de décrochage pour la catégorie A, 8,4 pour la B et 7,2 pour la C.

### QUELLE PERSPECTIVE REVENDICATIVE ?

Dans une telle situation, la perspective revendicative doit donc tenir tous les bouts, au-delà des seules réponses immédiates dite « de pouvoir d'achat ». Elle doit articuler la défense statutaire, la revalorisation des carrières et l'exigence permanente de mesures générales cohérentes applicables à toutes et tous. Elle doit corriger tous les effets d'inégalités, à commencer par celles entre les femmes et les hommes, notamment en portant une attention toute particulière sur les filières et corps les plus féminisés. ■

*Aucune réflexion sérieuse n'a été menée sur les évolutions des fonctions réellement exercées par les agents.*

# Les salaires dans la fonction publique et dans le privé

À partir des enquêtes annuelles et des analyses de l'Insee, il est intéressant de constater que les salaires ont très peu progressé au cours des douze dernières années. Alors que le PIB, quant à lui, s'accroissait de 15,6 % entre 2009 et 2021, les salaires n'ont augmenté en moyenne que de 5,8 % en euros constants et ceux des fonctionnaires seulement de 2,8 %.

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

## COMMENT ONT ÉVOLUÉ LES SALAIRES AU COURS DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE ?

Depuis la crise de 2008, entre 2009 et 2021, le salaire net moyen en équivalent temps plein (ETP) des salariés a augmenté de 5,8 %, en euros constants (cf. infographie). Les salaires des ouvriers et des employés ont progressé respectivement de 5,9 % et de 6,2 % sur cette période, soit plus rapidement que ceux des autres catégories socioprofessionnelles (+ 1,9 % pour les professions intermédiaires, et même - 1,5 %

Entre 2009 et 2021, les salaires n'ont augmenté que de 0,2 % en moyenne par an, deux fois moins vite que dans le privé.

## COMBIEN LES SALARIÉS GAGNENT-ILS EN MOYENNE EN FRANCE ?

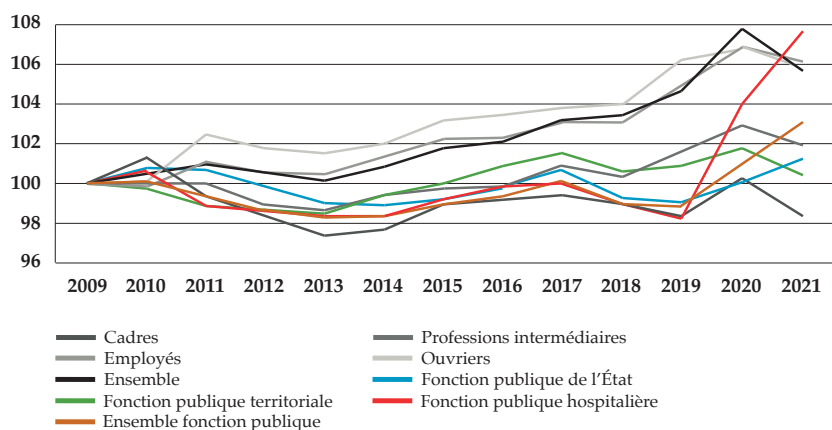
En 2021, les salariés du secteur privé gagnent en moyenne 2 524 euros net par mois en ETP. Le salaire diffère selon la catégorie socioprofessionnelle : 4 330 euros net mensuels en moyenne pour les cadres, contre 1 800 euros pour les employés et 1 860 euros pour les ouvriers<sup>1</sup>. Dans le privé, les femmes gagnent en moyenne 14,8 % de moins que les hommes en ETP. Cet écart s'est réduit de 6,1 points depuis 2008.

Dans la fonction publique, en 2021, les salariés – qu'ils soient fonctionnaires ou non – gagnent en moyenne 2 430 euros net par mois en équivalent temps plein<sup>2</sup>.

En 2021, un salarié de la fonction publique de l'État<sup>3</sup> (FPE) perçoit en moyenne 2 688 euros net par mois en ETP<sup>4</sup>. Ce salaire inclus à la fois le salaire indiciaire, les primes et autres indemnités, ainsi que les heures supplémentaires ou complémentaires. Le salaire net en EQTP des femmes est encore inférieur de 13,4 % en moyenne à celui des hommes.

Entre 2009 et 2021, le point d'indice des fonctionnaires n'a progressé que de 2,5 %, quand l'inflation croissait de 14 %. Ainsi, c'est principalement via la progression de leur ancienneté et de leur qualification et dans une moindre mesure via la hausse des primes que les rémunérations des fonctionnaires ont augmenté en euros constants de 2,8 %. Mais cela représente un déclassement salarial de 12 %, qui s'est encore accentué en 2022 et 2023, et pourrait continuer en 2024, puisque le point d'indice n'a crû, sur cette période, que de 5 %, tandis que l'inflation progressait de 15 %. Sans revalorisation du point en 2024, c'est un déclassement salarial de 22 %, soit 2,6 mois de salaire, que nous aurons subi depuis quinze ans. Pendant ce temps, les baisses d'impôts des particuliers (taxe d'habitation, impôt sur le revenu, flat tax, ISF) et des entreprises (impôts de production, impôt sur les sociétés) comme les exonérations de cotisations sociales compensées par l'État grèvent les finances publiques. ■

ÉVOLUTION DES SALAIRES NETS MOYENS ENTRE 2009 ET 2021



\* Champ : France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques, y compris apprentis, stagiaires, bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, bases Tous salariés, séries longues sur les salaires, et Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp).

1. Joan Sanchez Gonzalez, Ndeye Penda Sokhna (Insee), « Les salaires dans le secteur privé en 2021 » : [urlz.fr/pku6](http://urlz.fr/pku6).  
2. « L'essentiel sur... les salaires » : [www.insee.fr/fr/statistiques/7457170#figure2\\_radio2](http://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170#figure2_radio2).  
3. Jean-Luc Ntamakuliro-Inema (Insee), Gwendoline Volat (DGAFP), « Les salaires dans la fonction publique de l'État » : [www.insee.fr/fr/statistiques/7640304](http://www.insee.fr/fr/statistiques/7640304).  
4. Cette moyenne prend en compte tous les agents civils des ministères et des établissements publics, fonctionnaires ou non.

pour les cadres). Les salaires d'une partie des employés et des ouvriers, proches du smic, bénéficient de ses revalorisations, compte tenu de son calcul qui le corrèle à l'inflation. Les salaires des cadres sont, quant à eux, davantage individualisés. De plus, ils sont majoritaires dans la fonction publique (49,3 % dans la FPE, 9,6 % dans la FPT et 24,4 % dans la FPH) et les salaires y ont moins progressé que dans le privé. En effet, sur la même période, les salaires n'ont augmenté que de 2,8 % dans la fonction publique, soit + 0,2 % en moyenne par an : deux fois moins vite que dans le privé.

# En 2021, où sont les femmes dans l'enseignement supérieur ?

En novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « grande cause nationale »<sup>1</sup>. Cette question d'égalité femmes-hommes est donc l'un des axes de travail dans l'enseignement supérieur et de la recherche et le « Panorama »<sup>2</sup> publié en juin 2023 fait la part belle à cette question.

Par **FLORENCE LEGENDRE** et **TAKLIT SAMI**,  
membres de la commission administrative

Dans notre quotidien d'enseignant-e-chercheur-se (EC) et d'enseignante, nous pouvons constater que bon nombre de collègues sont des femmes et nous serions tentés d'en conclure que le métier s'est fortement féminisé. Ainsi, 41 % des EC et enseignant-es titulaires sont des femmes et parmi les EC et enseignant-es contractuel-les, 46 % sont des femmes. Ce chiffre tend à prouver que la parité est quasiment atteinte.

Mais ce chiffre ne reflète nullement les différences de situations entre les sections CNU et encore moins les différences de statuts. Si la part des femmes titulaires est de 68 % en langues et littératures et de 58 % en pharmacie, elle baisse drastiquement à 29 % en médecine et entre 18 % et 25 % dans les domaines des sciences de l'ingénieur, de la physique et des mathématiques. La part des femmes EC dans l'ESR a augmenté de 2 points entre 2014 et 2021<sup>3</sup>, mais la sous-représentation des femmes dans les disciplines scientifiques perdure tout comme une relative sous-représentation des hommes dans les disciplines littéraires.

## DISPARITÉ DES STATUTS

Outre cette répartition fortement genrée, il faut également remarquer une disparité des statuts. La parité est atteinte pour les enseignant-es du 2<sup>d</sup> degré si l'on omet les professeur-es d'EPS, où seules 23,7 % des titulaires sont des femmes. La parité est quasiment atteinte pour les EC (45,2 %), mais seules 29,1 % sont professeures des universités (PU), malgré une augmentation non négligeable de 6 points entre 2014 et 2021.

Globalement, la part des femmes est nettement plus faible dans les grades les plus élevés. Notamment, seules 11 % des femmes PU ont atteint le grade sommital, contre 16 % pour l'ensemble des effectifs du corps. Cela nous amène à nous intéresser aux promotions obtenues par les femmes. On peut tout d'abord remarquer que l'âge moyen de promotion au grade supérieur des femmes est très proche de celui des hommes. Si dans le corps des MCF, hors groupes CNU mathématiques, physique, sciences de la Terre et sciences de l'ingénieur, il y a à peu près autant de femmes que d'hommes promouvables, il n'y a que 30 % de femmes promouvables dans le corps des PU. En sciences humaines, mathématiques, physique, chimie, sciences de la Terre et sciences de l'ingénieur, moins de 20 % des candidatures à la promotion de PU de classe exceptionnelle 2<sup>e</sup> échelon émanent de femmes. Ce qui est le plus frappant, c'est que toutes disciplines confondues les femmes promouvables candidatent proportionnellement moins que les hommes promouvables pour l'accès à chaque grade.

## DES CHIFFRES ÉDIFIANTS

Le faible nombre de femmes candidates peut interroger : pourquoi renoncent-elles à candidater ? En valeur absolue, on peut remarquer qu'en physique, mathématiques et informatique, sciences de la Terre et chimie, le nombre de femmes promues est très inférieur au nombre d'hommes promus (cf. tableau<sup>4</sup>).

Et nul n'est besoin d'ajouter que la grande majorité des promotions pour les femmes se situe au niveau de MCF hors classe. Les chiffres sont édifiants et montrent à quel point nos collègues féminines réussissant à être PU de classe exceptionnelle 2<sup>e</sup> échelon sont encore des pionnières. ■

*Globalement, la part des femmes est nettement plus faible dans les grades les plus élevés.*

RÉPARTITION DES PROMOTIONS SELON LES GROUPES CNU

Groupe CNU	Nombre de femmes promues	Nombre d'hommes promus
Mathématiques et informatique	116	352
Physique	39	150
Chimie	99	179
Sciences de la Terre	30	77
Sciences de l'ingénieur	122	456

1. « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : la fonction publique est engagée », Le Portail de la fonction publique : [vu.fr/HbifT](http://vu.fr/HbifT).  
2. [vu.fr/PXdSj](http://vu.fr/PXdSj).  
3. Ibid., tableau 6 p. 17.  
4. Ibid., extrait du tableau 3.5 p. 82-87.

# 1982-2023 : une baisse drastique de nos pensions

En quarante ans, au fil des lois successives, le montant des pensions a régressé de manière importante, tandis que l'âge de départ ne cesse d'augmenter. Bref historique des événements qui ont affecté les pensions des fonctionnaires.

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

## ÉVÉNEMENTS AYANT AFFECTÉ<sup>1</sup> LES PENSIONS DES FONCTIONNAIRES

- 1982 : retraite à 60 ans avec 150 trimestres de cotisations.
- 1991 : création de la CSG<sup>2</sup> à 1,1 %.
- 1993 : hausse de la CSG à 2,4 %.
- 1995 : (Juppé) contrôle du Parlement sur le financement de la Sécu via les LFSS (lois de financement de la Sécurité sociale).
- 1997 : hausse de la CSG à 3,4 % (et création du taux réduit à 1 %).
- 1998 : hausse de la CSG à 6,2 % (taux réduit à 2,8 %).
- 2003 : (Fillon) passage progressif jusqu'à 160 trimestres en 2008, et jusqu'à 164 trimestres en 2012 ; système de décote/taux plein/surcote ; carrières longues ; indexation sur l'inflation comme dans le privé ; rachat des années d'études ; restrictions sur

- bonification pour enfants nés avant/après 2004 au prétexte de l'étendre aux hommes.
- 2005 : hausse de la CSG à 6,6 % ; mise en place de la RAFP (retraite complémentaire à points).
- 2010 : (Woerth) retraite à 62 ans (annulation décote 67 ans) ; durée de cotisation à 166 trimestres.
- 2011 : suppression du dispositif de cessation progressive d'activité (CPA).
- 2013 : fin<sup>3</sup> de la possibilité de racheter des services de non-titulaire.
- 2014 : (Touraine) durée de cotisation relevée d'un trimestre tous les trois ans de 2020 à 2035 pour atteindre 172 trimestres (43 ans) pour les générations 1973 et suivantes.
- 2018 : hausse de la CSG à 8,3 %, puis création de quatre taux en 2019 (8,3 %, 6,6 %, 3,8 % et 0 %).
- 2023 : (Macron) âge légal à 64 ans progressivement ; accélération loi Touraine ; âge d'annulation décote inchangé (67 ans) ; retraite progressive pour la FP. >>>

**Globalement, par rapport aux règles de 1982, la pension de base a diminué d'un tiers, soit quatre mois perdus par an.**

1. Les événements affectant le traitement brut (donc in fine la pension), tels que les gels de salaires, ne sont pas pris en compte dans cet article ; seules les décisions directes sur les pensions sont considérées.  
 2. Nous ne considérons dans cet article que la CSG sur les pensions.  
 3. Art. L5 du Code des pensions civiles et militaires : [www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000047453644](http://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047453644).  
 4. Nous faisons l'hypothèse qu'il a pu racheter ces services de non-titulaire en 2008, mais pas en 2013 ni en 2023.  
 5. La CSG n'existait pas encore à cette époque.

Calcul avec les règles de...	Homme, sans enfant, 150 trim. FP et 4 trim. Non-titulaire <sup>4</sup>		Femme, 2 enfants nés en 2003 et 2005, 142 trim. FP à temps plein	
	Brut	Brut après CSG	Brut	Brut après CSG
1982	3 604,50 €	(3 604,50 €) <sup>5</sup>	3 604,50 €	(3 604,50 €)
2008	3 209,13 €	2 997,33 €	3 124,65 €	2 918,42 €
2013	2 768,52 €	2 585,80 €	2 694,69 €	2 516,84 €
2030	2 671,94 €	2 450,17 €	2 585,66 €	2 371,05 €

### >> EFFETS SUR LES PENSIONS DE BASE

Dans le tableau ci-dessus, en considérant un départ à la retraite à 64 ans, nous calculons la pension de base brute avant et après prélèvement de la CSG selon les règles à différentes époques, pour un exemple de traitement brut donné (ici, ce sera 4 806 euros, correspondant à l'indice actuel du chevron A3 de la hors-classe échelle A).

On constate que les réformes Fillon 2003 et Woerth 2010 ont produit une diminution drastique du montant des pensions ; tandis que la réforme Macron 2023 joue plutôt sur la réduction de la durée pendant laquelle la pension est servie. Globalement, par rapport aux règles de 1982, sous l'effet conjugué des reculs de l'âge légal, de l'augmentation de la durée de cotisation requise, des pénalités (décote et quasi-impossibilité de surcote) et de la hausse des prélèvements, la pension de base a diminué d'un tiers, soit quatre mois perdus par an. ■

### DÉPARTS À LA RETRAITE DES MCF ET DES PRAG EN 2022

Indicateurs	MCF	PRAG
Nombre de pensions liquidées « pour vieillesse »	516	225
Âge moyen à la liquidation	65,9	64,2
Durée d'assurance tous régimes, hors bonifications (trimestres)	165	168
Taux de remplacement (%)	69,3 %	75,5 %
Indice moyen à la liquidation	944	1 024
Pension moyenne mensuelle (principal et accessoires, en euros)	3 115	3 681

Une statistique récente du SIES met en évidence pour les MCF les effets négatifs de l'accès tardif au recrutement et de la lenteur des promotions.

Source : Note flash du SIES n° 10, juin 2023 : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-departs-en-retraite-des-titulaires-de-l-enseignement-superieur-et-la-recherche-en-2022-91304](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-departs-en-retraite-des-titulaires-de-l-enseignement-superieur-et-la-recherche-en-2022-91304)

# L'emploi des titulaires et des contractuels dans l'enseignement supérieur

Les statistiques issues des données open data du MESR<sup>1</sup> indiquent une baisse du nombre de titulaires au profit de contractuels enseignants hors doctorants et ATER. De plus, des disparités sont très marquées selon les champs disciplinaires et les régions.

Par le secteur **SITUATION DES PERSONNELS**

Entre 2015-2016 et 2021-2022, période d'augmentation importante du nombre d'étudiants, les effectifs des titulaires sont en baisse (cf. tableau page suivante) surtout chez les maîtres de conférences MCF (- 3,4 %), alors que la part des contractuels (notamment LRU + 44,6 %, et contractuels sur poste vacant second degré + 49,2 %) augmente. En 2021-2022, la part des non-titulaires s'élève ainsi à 22,7 % des 88 234 enseignants du supérieur, dont plus de la moitié est représentée par les doctorants contractuels avec service d'enseignement (34,3 %) et les ATER (24 %). Du côté des 68 175 titulaires, 18,9 % sont des enseignants des premier et second degrés affectés dans le supérieur et assimilés (ES) et 81,1% sont des EC (dont 63,6 % de MCF).

## FORT MARQUAGE DISCIPLINAIRE

On constate un fort marquage disciplinaire sur la répartition des différents corps, comme le montre l'infographie ci-dessous. Dans le groupe disciplinaire le plus grand, langues et littératures, les ES sont les plus représentés (33 %), avec une présence importante également des MCF (32 %) et des contractuels (22 %), et seulement 12 % de professeurs des universités (PU). Les ES représentent également un tiers de l'effectif dans >>

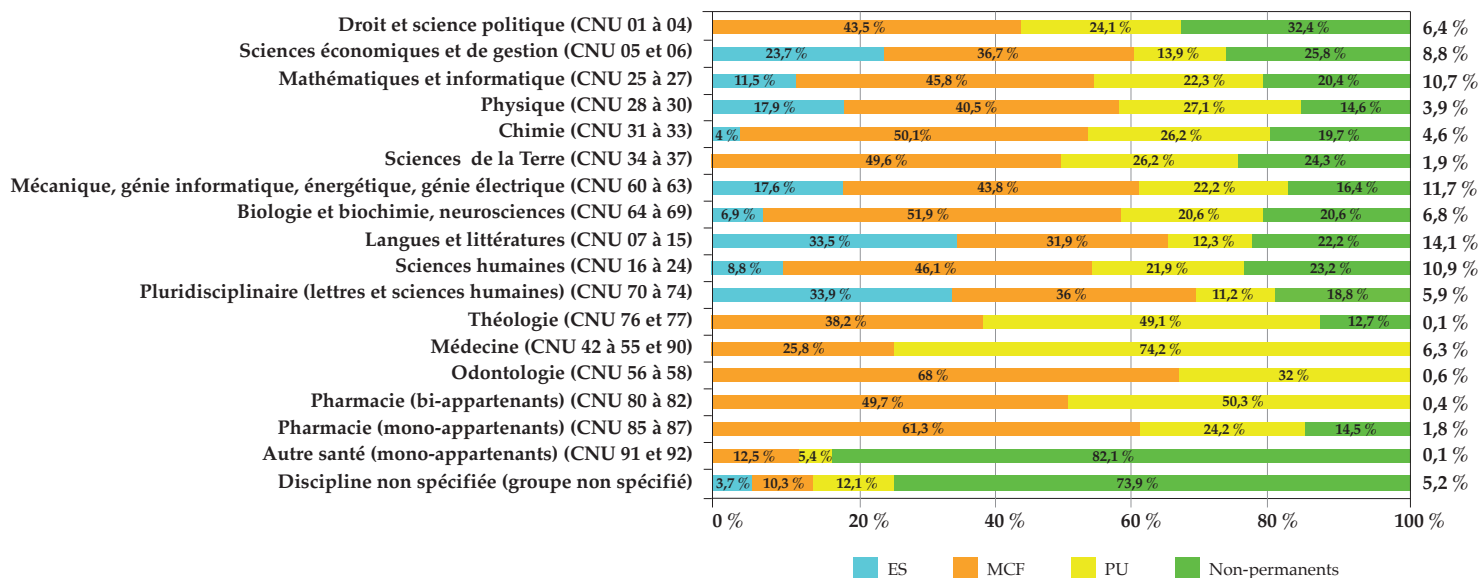
## FOCUS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : LE REPYRAMIDAGE

Toutes sections CNU confondues, les PU représentaient 31,5 % des effectifs des EC titulaires en 2020. Leur part atteindrait 35,7 % en 2026 du fait des 2 000 promotions de MCF du repyramidage si l'effectif des EC restait constant. Les situations sont disparates suivant les sections et les établissements. L'augmentation du nombre de PU dans les sections sous-dotées n'est pas forcément au rendez-vous. Les avis CNU ne sont pas toujours pris en compte, la présidence est souvent seule maîtresse des décisions sans réflexions collectives au sein des CAc en formation restreinte. Les promotions dépendent exclusivement de la volonté ou pas de promouvoir des femmes. Même si la moyenne est de 52 % de femmes promues, presque la moitié des établissements sont en deçà de cette moyenne.

*On assiste à une longue et durable croissance des contractuels au détriment des titulaires.*

1. [data.esr.gouv.fr/FR/T895/P567/tableau\\_des\\_enseignants\\_de\\_l\\_enseignement\\_superieur\\_public\\_niveau\\_national\\_-\\_ressources\\_humaines](https://data.esr.gouv.fr/FR/T895/P567/tableau_des_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_niveau_national_-_ressources_humaines).  
2. [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/des-carrieres-plus-attractives-les-chaieres-de-professeur-junior-46095](https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/des-carrieres-plus-attractives-les-chaieres-de-professeur-junior-46095).

## RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR CHAMP DISCIPLINAIRE



## ÉVOLUTION SELON LE CORPS ENTRE 2015-2016 ET 2020-2021

	2020-2021	Pourcentage (%)	2015-2016	Différentiel	Écart (%)
ES	12 875	14 %	12 985	- 110	- 0,9 %
MCF	35 168	39,9 %	36 360	- 1 192	- 3,4 %
PU	20 132	22,8 %	20 298	- 166	- 0,8 %
ATER	4 823	5,5 %	4 621	202	4,2 %
Doctorants	6 887	7,8 %	7 292	- 405	- 5,9 %
Contractuels second degré	1 683	1,9 %	933	750	44,6 %
Contractuels LRU	2 446	2,8 %	1 243	1 203	49,2 %
Enseignants en langues étrangères (lecteurs, répétiteurs, maîtres de langues)	944	1,1 %	1 002	- 58	- 6,1 %
Maîtres de conférences associés et invités	1 880	2,1 %	2 226	- 346	- 18,4 %
Professeurs des universités associés et invités	1 236	1,4 %	1 923	- 687	- 55,6 %
Invités (corps non renseignés)	160	0,2 %	-	-	-
TOTAL	88 234	100 %	88 883	- 809	-

>> le groupe pluridisciplinaire qui comprend notamment les Staps et les sciences de l'éducation. Les disciplines regroupant plus de deux tiers d'EC titulaires sont essentiellement dans les domaines des sciences, des sciences humaines et de droit-science politique, ainsi qu'en santé. La part d'ES par discipline est ainsi marquée par une surreprésentation dans les disciplines langues, sciences humaines et sociales (LSHS). Celle des contractuels est variable, oscillant entre 13 % et 33 % pour les disciplines identifiées, excepté en médecine. Ces disparités d'emploi de non-titulaires pourraient s'expliquer par plusieurs facteurs :

- la présence plus importante de professionnels externes à l'université dans les formations (droit et science politique, autre santé) ;
- la massification du nombre d'étudiants dans certaines mentions et l'absence de recrutements statutaires ad hoc qui oblige à recourir plus fréquemment à l'emploi contractuel.

La répartition régionale des emplois présente également des particularités (cf. carte page suivante). L'Île-de-France concentre 26 % des emplois, avec plus loin derrière Auvergne-Rhône-Alpes, le Grand-Est, la Nouvelle-Aquitaine et l'Occitanie (entre 8 et 13 %). Ce sont les départements et régions d'outre-mer et la Corse qui concentrent plus de 20 % des emplois ES et de contractuels (sauf Mayotte), avec toutefois des effectifs globaux très faibles. C'est également dans ces régions que le ratio PU/MCF est le plus faible. Quelles que soient les régions, le taux de contractuels avoisine les 20 %.

On assiste ainsi à une longue et durable croissance des contractuels au détriment des titulaires. Les chaires de

### FOCUS ENSEIGNANTS : LES EFFETS DE LA RÉMUNÉRATION

L'évolution des effectifs des ES est restée globalement stable sur les dernières années. La période de 2016-2018 a été marquée par les accords passés autour du protocole PPCR, ayant permis de revaloriser la carrière des enseignants. Le dispositif antérieur d'évolution de carrière à trois rythmes provoquait des blocages en fin de classe normale et un accès limité à la hors-classe, ce qui représentait pour de nombreux collègues un déficit de rémunération par rapport à leurs collègues affectés dans le second degré, entraînant potentiellement des départs ou des défauts de recrutement. La disparition des trois rythmes, l'accès élargi à la hors-classe et l'accès à la classe exceptionnelle, avec un accès privilégié au supérieur par le système de viviers, ont permis de corriger ces inégalités, ce que les chiffres de 2018-2019 tendraient à démontrer. Les ES sont nombreux en INSPÉ et en IUT, qui ont été marqués par de nombreuses réformes et les fortes souffrances qu'elles ont engendrées chez de nombreux collègues affectés dans ces structures. Ces réformes pourraient avoir un effet non négligeable sur les effectifs des ES au sein de ces structures.

professeur junior et les nouveaux contrats mis en place récemment par la LPR, bien que limités<sup>2</sup>, devraient accentuer la diminution du nombre d'EC titulaires, notamment les MCF. Ces évolutions doivent nous alerter et maintenir notre vigilance pour les prochaines années. ■

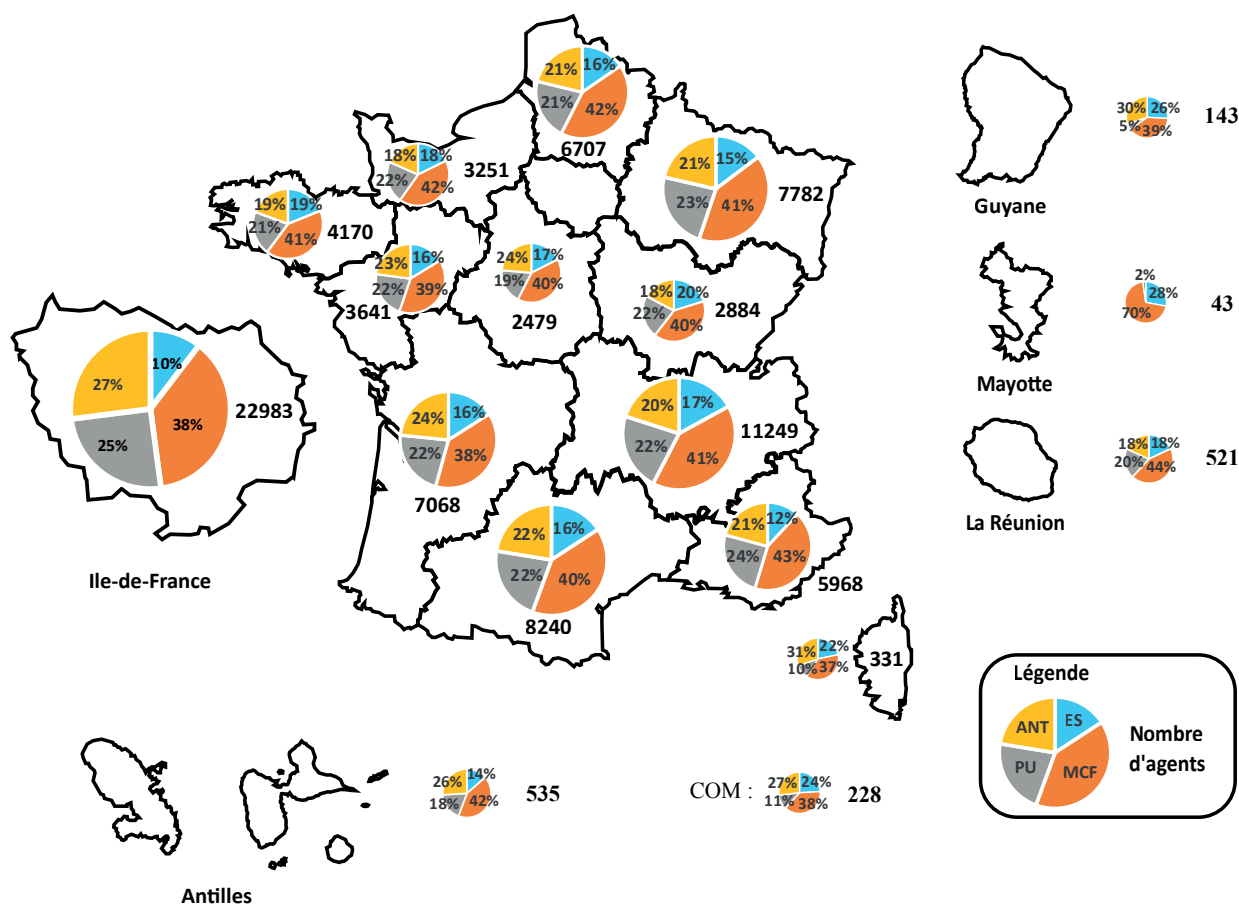
### FOCUS AGENTS NON TITULAIRES : UNE MOYENNE D'ÂGE QUI INTERPELLE

Les données ministérielles nous apprennent qu'environ 65 % des non-permanents ont moins de 36 ans, l'emploi précaire touche donc davantage les plus jeunes. En effet, entre 2011 et 2022, le taux de titulaires âgés de moins de 36 ans est passé de 14 % à 6 %. Plusieurs raisons peuvent être avancées, dont notamment l'entrée plus tardive dans le corps des MCF, les moins de 36 ans n'ayant plus qu'à s'orienter vers d'autres contrats plus précaires (ATER, postdoc...), ou même travailler gratuitement, dans certaines disciplines, comme les LSHS, les

doctorats et postdocs étant majoritairement non financés. La diminution du nombre de collègues de moins de 36 ans aura à terme une influence sur l'âge moyen de recrutement statutaire dans l'enseignement supérieur, et donc sur celui de la sortie de l'emploi précaire, ce qui dégradera inévitablement la carrière et la pension de retraite de ces agents aux carrières incomplètes et hachées. Il y a là, pour le SNESUP-FSU, un point d'alerte tant sur la mise en œuvre de la récente loi sur les retraites que sur la bataille pour la revalorisation de l'ensemble des fonctionnaires.



## RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR RÉGION



## Vers une explosion du nombre de départs à la retraite

Les prévisions du SIES\* concernant les départs à la retraite et l'évolution de la pyramide des âges laissent présager une nouvelle dégradation des conditions de travail.

Par **PHILIPPE AUBRY** et **RAYMOND GRÜBER**,  
membres du bureau national

**A** lors qu'entre 2017 et 2020, le nombre de départs à la retraite des enseignants du supérieur avait baissé de plus de 12 %, entraînant mécaniquement une diminution des ouvertures de concours d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, les départs devraient augmenter de 3,6 % en rythme annuel moyen dans les trois prochaines années, puis progresser plus rapidement de 2027 à 2029, de 5,4 % en moyenne chaque année.

Le taux de départ définitif, c'est-à-dire le pourcentage du corps partant à la retraite chaque année, devrait atteindre plus de 3 % sur la période 2023-2029. C'est une augmentation de plus de 30 % pour les enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ES) et les enseignants-chercheurs (EC) par rapport à la période 2018-2021. Dans le contexte de gel de postes et des mesures gouvernementales

non compensées, il y a fort à craindre que les établissements ne s'en saisissent pour ne pas renouveler les départs et fragiliser encore plus le collectif de travail déjà sous pression.

### DES ENSEIGNANTS PLUS ÂGÉS

De plus, sous l'effet des différentes réformes des retraites, et face à l'insuffisance des recrutements de jeunes ES et EC, l'âge moyen va continuer à progresser. Pour les EC, il devrait augmenter de presque deux ans, pour s'établir à plus de 52,5 ans. À l'horizon 2029, plus de 18 % des ES et de 16 % des EC auront 62 ans ou plus (au lieu de 14 % et 12 % respectivement), sous l'hypothèse d'une stabilité des effectifs des corps au niveau actuel. Celle-ci n'ayant malheureusement rien de certain au vu des gels supplémentaires prévus en 2024 par les établissements, les étudiantes de 2029 pourraient bien avoir des enseignants encore plus âgés, alors que le ministère n'envisage même pas une adaptation des conditions de travail pour ces derniers. ■

**Le taux de départ définitif devrait atteindre plus de 3 % sur la période 2023-2029.**

\* « Note Flash » n° 19, SIES, juillet 2022 : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/augmentation-departs-definitifs-enseignants-chercheurs](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/augmentation-departs-definitifs-enseignants-chercheurs) et « Note d'information » n° 12, SIES, décembre 2022 : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/departs-retraite-enseignants-titulaires-second-degre-en-eps-augmentation](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/departs-retraite-enseignants-titulaires-second-degre-en-eps-augmentation).



# Carrières des PRAG-PRCE : des avancées et des régressions

Les perspectives de carrière des enseignants du second degré ont connu, ces dernières années, une amélioration grâce à la ténacité avec laquelle les syndicats de la FSU, dont le SNESUP, ont porté leurs revendications.

Par le secteur **SECOND DEGRÉ**

## LA HORS-CLASSE

L'accès à la hors-classe (HC) est devenu un débouché pour l'ensemble des collègues (sauf opposition exceptionnelle et motivée du recteur à renouveler à chaque campagne) : le barème national, tenant compte de l'avis mais aussi de l'ancienneté dans la plage d'appel, permet un accès à ce grade quel que soit l'avis obtenu lors du rendez-vous de carrière du 9<sup>e</sup> échelon. De nouvelles avancées ont été obtenues l'année dernière. Dès 2023, la part des promus parmi les promouvables est passée de 18 % à 21 %. Des engagements de la faire évoluer davantage ont été pris par le MEN : 22 % en 2024 et 23 % en 2025. Ces mesures devraient conduire à terme à une promotion accélérée (gain d'un an environ). En revanche, plusieurs centaines de collègues, bien qu'éligibles, n'ont pu bénéficier d'un rendez-vous de carrière au 9<sup>e</sup> échelon et devront, de ce fait, patienter plusieurs années au 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale alors qu'ils n'ont pas démérité. La DGRH n'a pas voulu corriger cette injustice. Cette année encore, certains établissements n'ont pas mis en place les rendez-vous de carrière en temps voulu. L'avis attribué par le recteur à l'issue du rendez-vous de carrière peut être contesté et un grand nombre de recours a abouti à une révision de l'avis en CAP.

*L'absence de voies de recours contre l'avis porté renforce l'arbitraire et le clientélisme.*

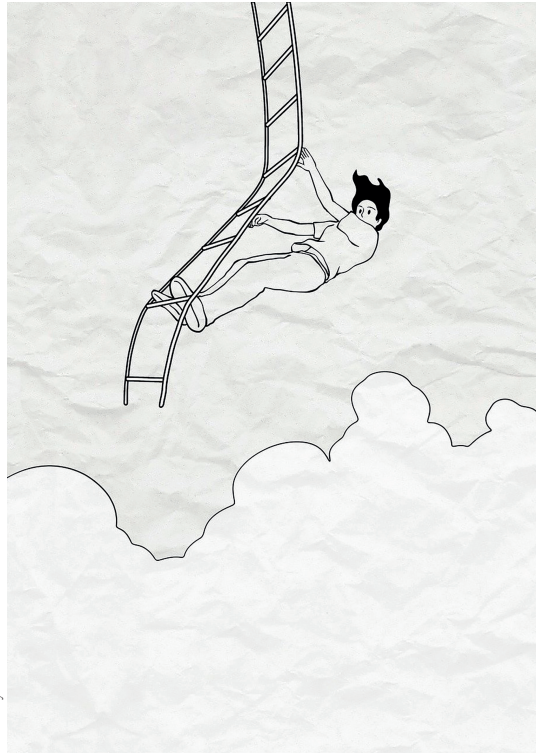
## LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

En ce qui concerne la classe exceptionnelle (CEx), la création d'un vivier constitué de promouvables remplissant des missions spécifiques (vivier 1), parmi lesquelles l'enseignement supérieur, a permis de débloquent les carrières d'un grand nombre de PRAG-PRCE. La linéarisation de l'échelon spécial des certifiés, devenu un 5<sup>e</sup> échelon de la CEx, auquel ont d'ores et déjà accédé tous les collègues qui, au 6 août 2023, justifiaient de trois ans d'ancienneté au 4<sup>e</sup> échelon, permettra d'atteindre l'indice terminal au plus grand nombre des promus à la CEx.

L'accès à la CEx, soumise à un contingentement de 10 % du corps (10,5 % en 2023), devenait de plus en plus difficile dans la mesure où le nombre de promotions annuel était déter-

miné par le nombre de départs à la retraite de collègues en CEx. À compter de la campagne 2024, le contingentement sera remplacé par un taux de promotion. Si cette mesure devrait faciliter l'accès futur à la CEx, la suppression du vivier 1 est susceptible de ralentir l'accès des PRAG-PRCE à ce grade. Les nouvelles lignes directrices de gestion précisent à ce sujet que « le recteur assure une répartition équilibrée des promotions valorisant les fonctions exercées à l'éducation nationale et dans l'enseignement supérieur ».

Contrairement aux engagements pris au printemps 2023 par le MEN et malgré l'avis défavorable de l'ensemble des représentations syndicales, le MEN abandonne, pour les promotions à la CEx, le barème national au bénéfice d'un renforcement du pouvoir des chefs d'établissement. L'absence de voies de recours contre l'avis porté renforce l'arbitraire et le clientélisme. Le SNESUP, avec la FSU, revendique la mise en place d'un barème et de voies de recours sur le modèle de la hors-classe, le rétablissement des CAP de promotions, ainsi que l'accès à la CEx de tous les enseignants déroulant une carrière complète. ■



© Phaboy



# La retraite progressive

**Au lieu de restaurer la cessation progressive d'activité, la réforme des retraites d'avril 2023 a instauré un nouveau dispositif complexe de retraite progressive. Celui-ci permet de percevoir une partie de sa pension de retraite lorsque l'agent travaille à temps partiel.**

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

**T**ous les agents publics ont accès à la retraite progressive sous réserve de satisfaire à trois conditions :

- être à deux ans ou à moins deux ans de l'âge légal d'ouverture des droits applicables. L'âge légal – entre 62 et 64 ans – dépend de la date de naissance. Il est toujours possible d'entrer en retraite progressive après avoir dépassé l'âge légal ;
- disposer d'une durée d'assurance tous régimes (public et privé) d'au moins 150 trimestres ;
- exercer son activité à temps partiel à titre exclusif.

La plupart des temps partiels sont éligibles, qu'ils soient de droit ou sur autorisation pour convenance personnelle. Cependant, le temps partiel thérapeutique, le temps partiel pour congé de solidarité familiale, celui pour créer ou reprendre une entreprise, les congés de proche aidant ou de présence parentale pris sous forme de temps partiel ne permettent pas d'accéder à la retraite progressive.

## CONDITIONS DU REFUS

La retraite progressive est de droit, l'employeur ne peut pas s'y opposer. Cependant, le temps partiel peut être refusé par l'employeur, ce qui est une condition pour accéder à la retraite progressive. Un établissement peut très bien s'opposer à la demande de temps partiel pour convenance personnelle pour nécessité de service, par exemple. Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être motivés et précédés d'un entretien avec l'agent concerné. Il est d'usage de demander son temps partiel au moins deux mois à l'avance.

Il est également nécessaire d'anticiper les démarches et de demander la retraite progressive au service des retraites de l'État (SRE) au moins six mois avant le début de la retraite progressive pour le calcul de la pension, en utilisant le portail Ensap. La pension est calculée sur la base de la pension de retraite à laquelle l'agent aurait droit s'il cessait définitivement ses fonctions.

La pension partielle est directement versée par le SRE en sus de la rémunération réglée par l'établissement. Par exemple, un agent à temps partiel à 60 % percevra 40 % de sa pension et 60 % de son salaire.

## DURÉE NON LIMITÉE

Il est possible de modifier la quotité de travail, à la hausse comme à la baisse, durant la période de retraite progressive. En cas de retour à temps plein, le dispositif de retraite progressive prend fin définitivement. Il ne sera plus possible de demander à nouveau une retraite progressive, même si le retour à temps plein est fait par décision de l'établissement.

Il n'existe pas de durée limite de retraite progressive, si ce n'est la limite d'âge qui peut maintenant être portée, sur autorisation de l'établissement, à 70 ans pour toutes et tous. Après avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite, l'agent en retraite progressive peut demander à tout moment son départ définitif à la retraite. Sa pension sera recalculée en tenant compte des cotisations durant le temps partiel. Attention, il est nécessaire de surcotiser durant la retraite partielle afin que les trimestres soient pris en compte à temps plein dans le calcul de la pension de retraite. Cependant, pour le calcul de la surcote, c'est la durée totale d'assurance qui est prise en compte, quelle que soit la quotité de travail. Il n'est donc pas nécessaire de surcotiser si le nombre de trimestres nécessaire à la retraite à taux plein est déjà atteint au moment de demander la retraite progressive. ■

*Le temps partiel peut être refusé par l'employeur, ce qui est une condition pour accéder à la retraite progressive.*

L'agent en retraite progressive peut demander à tout moment son départ définitif à la retraite.



© Pixabay

# Un nouveau label pour les formations de l'enseignement supérieur privé

Au moment de l'ouverture de Parcoursup 2024 et du lancement par la FNEP<sup>1</sup> de Parcours privé, « plateforme d'information, de pré-orientation et de mise en relation avec des écoles », faisons le point sur la création d'un nouveau label pour « mieux identifier et qualifier » les formations de l'enseignement supérieur privé annoncée par la ministre de l'ESR lors de sa conférence de rentrée.

Par **LAURENCE MAUREL**, membre du bureau national

## POURQUOI UN LABEL DE PLUS ?

Le MESR avance deux motivations à la création de ce « label de qualité » pour les « formations strictement professionnalisantes » du privé :

- le besoin de régulation du privé dû à l'augmentation du nombre de formations par apprentissage ; il s'agit donc désormais de « réguler » ce que la manne financière publique à l'apprentissage (reconduite pour 2024) a contribué à déréguler ;
- la lisibilité de l'offre de formation initiale de l'enseignement supérieur (privé comme public) sur Parcoursup, à mettre en lien avec l'explosion des recours aux médiateur-rices concernant les établissements privés lucratifs (+ 346 % depuis 2017).

Sans surprise, le rapport de la médiatrice<sup>2</sup> pointe la confusion entretenue dans la communication de certains établissements sur la reconnaissance par l'État d'un « diplôme » (bachelor, MBA, mastère) et la possibilité de poursuite d'études.

Rappelons que le MESR a déjà créé pas moins de 22 labels, présents sur Parcoursup, qui assurent une formation contrôlée par l'État (diplômes nationaux, grades, diplômes visés, Eespig<sup>3</sup>), et que ces labels concernent déjà des diplômes accessibles par la formation continue

et l'apprentissage. On a donc du mal à comprendre comment un label de plus apporterait davantage de lisibilité aux jeunes étudiant-es et à leur famille lors du choix délicat d'une formation. Rappelons aussi qu'il peut exister d'autres manières de réguler et rendre plus lisible, par exemple en décidant d'exercer un contrôle plus strict de l'attribution des aides publiques à l'apprentissage ; en renforçant le contrôle de la publicité sur les sites des établissements privés ; ou encore en subordonnant à une autorisation administrative préalable l'ouverture d'un établissement d'enseignement supérieur privé, ce qui n'est pas le cas actuellement. Rappelons enfin que ce sont les établissements qui doivent faire la demande de labellisation, il n'est alors pas certain que les formations visées par ce label souhaiteront se plier à ces exigences.

## QUEL NOUVEAU LABEL ?

Anne-Sophie Barthez, directrice de la Dgesip, a présenté des pistes de travail pour sa mise en place à la rentrée 2025 ou 2026. Si beaucoup d'incertitudes demeurent, la complémentarité entre public et privé (lucratif et non lucratif) est affirmée comme un postulat. Son objet est « *le contenu de la bonne formation professionnalisante* ». Les critères d'attribution, regroupés en cinq ou six familles, pourraient concerner la transparence des droits d'inscription, la stabilité de l'équipe pédagogique, l'accompagnement étudiant, la part du distanciel, la politique de formation. Si la labellisation d'un groupe d'éducation tout entier est rejetée, l'ouverture possible du périmètre à l'école, et non plus seulement à la seule formation, est inquiétante. L'équipe d'évaluateur-rices sera spécifique à ces formations avec « *peut-être des professionnels* ». La participation du ministère du Travail à l'évaluation et à l'autorité de labellisation n'est pas arrêtée.

Ce label marque-t-il un pas de plus dans la dissolution des frontières entre public et privé lucratif et non lucratif ? ■

Ce vingt-troisième label créé par le MESR apportera-t-il davantage de lisibilité aux étudiant-es et à leur famille lors du choix d'une formation ?

**La complémentarité entre public et privé (lucratif et non lucratif) est affirmée comme un postulat.**

1. Fédération nationale de l'enseignement privé : [www.parcoursprive.fr](http://www.parcoursprive.fr).

2. En 2022, 469 saisines sur 655 concernent l'enseignement supérieur privé. Catherine Becchetti-Bizot, médiatrice de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, rapport 2022, « Apprendre à vivre ensemble ».

3. Établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général.



© LFLT/Wikimedia Commons

# Ils disent... « Pacte des solidarités »

Maintes fois reporté, le plan de lutte contre la pauvreté, cette fois rebaptisé Pacte des solidarités, est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 dans un contexte d'accroissement de la pauvreté et d'explosion des inégalités.

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

Désormais entré en vigueur, le plan de lutte contre la pauvreté, rebaptisé Pacte des solidarités, s'inscrit dans la suite de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté (SNPLP) qui avait été présentée en 2018. Maintes fois reporté, ce plan de lutte contre la pauvreté aura finalement été présenté à l'automne dernier dans un contexte préoccupant, marqué par une inflation explosive et des appels alarmants d'associations – certaines envisageant même leur fermeture.

## BONS ET MAUVAIS PAUVRES

Dès le lancement de la SNPLP, en 2018, E. Macron avait exprimé une volonté de sélection parmi les pauvres, distinguant les personnes âgées ou les adultes handicapés de ceux potentiellement aptes au travail. Ainsi, parmi les minima sociaux (ceux dont le coût était qualifié au même moment comme représentant un « *pognon de dingue* »), avaient été revalorisées uniquement l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) et l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Les discours laisseront entendre une responsabilité individuelle à être pauvre, à l'instar de « *je traverse la rue et je vous trouve un travail* ». Ainsi, la prime d'incitation à l'activité versée aux travailleurs modestes était revalorisée parallèlement au durcissement des conditions d'accès à l'assurance-chômage et même des conditions d'accès à la solidarité : en matière d'assurance-chômage, les conditions ont été drastiquement revues à deux reprises, à nouveau début 2023, et de nouvelles restrictions ont déjà été annoncées lors de la conférence de presse de janvier 2024 ; en matière de solidarité, la généralisation de la réforme du RSA instaurant une obligation d'activité de quinze heures par semaine, bien qu'en cours d'expérimentation, est déjà prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## 2018-2022 : UNE AUGMENTATION DE LA PAUVRETÉ

Le Comité national d'évaluation de la SNPLP 2018-2022 (hébergé par France Stratégie) a rendu un rapport critique, pointant notamment le caractère inachevé du projet de constitution d'un service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) ou en matière de lutte contre la pauvreté infantile.

Les dernières données publiées par l'Insee concernant l'année 2021<sup>1</sup> sont également cruelles :

les inégalités et la pauvreté augmentent. Non seulement le taux de pauvreté monétaire, soit la part des personnes pauvres dans la population (14,5 %), qui représente 9,1 millions de personnes<sup>2</sup>, est en hausse et dépasse son niveau de 2019, mais l'intensité de la pauvreté s'est également accrue : mesurant l'écart du niveau de vie médian des personnes pauvres au seuil de pauvreté, ce taux passe de 16,8 % en 2018 à 18,5 % en 2021. On notera que le taux de pauvreté des chômeurs augmente de 1,9 point (pour dépasser les 35 %), mais que celui des actifs augmente également de 0,5 point, et même de 0,7 point pour les salariés. Bien qu'elle soit inscrite dans la liste des outils de lutte contre la pauvreté, la prime d'activité bénéficie très majoritairement aux salariés ayant un niveau de vie supérieur au seuil de pauvreté. Elle constituait pourtant l'essentiel des montants et le principal argument pour ne pas revaloriser les minima sociaux. Et la pauvreté augmente chez les femmes, surtout lorsqu'elles élèvent seules un ou plusieurs enfants. Ainsi que chez les jeunes<sup>3</sup>.

## DE NOUVEAUX RISQUES D'AGGRAVATION DE LA PAUVRETÉ

Avec le Pacte, la lutte contre la pauvreté s'éloigne encore de la logique de protection sociale et de celle des politiques de solidarité, au motif de se concentrer sur le « capital humain » cher aux néolibéraux (développement de compétences, employabilité...). C'est peu dire que son annonce a déçu : « *Comment cette stratégie pourrait-elle réduire la pauvreté ?* », ont d'emblée souligné les 34 associations du collectif Alerte. En matière de pauvreté infantile, qui devient explosive, il y a de quoi s'inquiéter, car en dehors de l'affichage d'un Pacte qui n'est pas parvenu à convaincre, c'est l'ensemble de la politique parallèlement menée qui aggrave inégalités et pauvreté. Il en va ainsi à titre d'exemple récent de la loi sur l'immigration, dont le collectif Nos services publics a pris la peine de chiffrer les conséquences en matière de pauvreté : sa « préférence nationale » contribuerait à plonger dans la pauvreté 110 000 personnes, dont 30 000 enfants, et doublerait le nombre d'enfants en situation de très grande pauvreté<sup>4</sup>. Au même moment, le nouveau rapport d'Oxfam sur les inégalités<sup>5</sup> indique que la fortune des 42 milliardaires français a presque doublé depuis 2020 (+ 230 milliards d'euros). Ils disent aussi « *une France plus juste* »... ■

**Dans cette logique, il s'agit de durcir les conditions d'accès à l'assurance-chômage, mais aussi les conditions d'accès à la solidarité.**

1. Insee Première, n° 1973, novembre 2023.

2. Le seuil de pauvreté est fixé par convention en Europe à 60 % du niveau de vie médian de la population (23 160 euros) : il s'élève ainsi à 1 158 euros par mois pour une personne seule en 2021.

3. Sur la pauvreté étudiante en particulier, voir *Le Snesup*, n° 719, novembre 2023, p. 25 : [www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-719-novembre-2023](http://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-719-novembre-2023), et « Préoccupante précarité étudiante », *Le Snesup*, dossier du n° 690-691, décembre 2020-janvier 2021 : [www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-690-691-decembre-2020-janvier-2021](http://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-690-691-decembre-2020-janvier-2021).

4. Collectif Nos services publics, « Que changerait la préférence nationale induite par la loi immigration ? », dossier publié le 19 janvier 2024, disponible en ligne.

5. Oxfam, « Multinationales et inégalités multiples », rapport publié le 15 janvier 2024, disponible en ligne.

# « La satisfaction réelle des besoins de la population n'est plus au cœur des préoccupations de nos dirigeants »

Le 26 septembre dernier, le collectif Nos services publics (NSP) a présenté lors d'une réunion à l'Assemblée nationale sa dernière production, un important rapport sur l'état des services publics en France, dont la presse s'est fait l'écho. Le SNESUP-FSU a rencontré deux de ses membres fondateurs, Prune Helfter-Noah et Arnaud Bontemps, pour en savoir plus sur ce collectif de fonctionnaires déterminés à défendre et promouvoir les services publics.

Propos recueillis par **CLAIRE BORNAIS**,  
membre de la commission financière

## Pouvez-vous nous présenter le collectif ?

**Prune Helfter-Noah** : Ce collectif a été constitué informellement en 2021, par des agents des trois fonctions publiques, qui ne souhaitaient ni en faire un syndicat ni un think tank. Son objectif est de porter largement dans le débat public la question du fonctionnement et des dysfonctionnements du service public (SP), mais aussi d'en débattre avec les agents publics eux-mêmes, en les associant aux travaux du collectif, ce qui nous différencie d'un think tank. Pour se pérenniser, et financer un emploi de coordination devenant indispensable vu la multiplicité de ses activités, toutes assurées par des bénévoles, NSP s'est constitué en association, ouverte aux adhésions individuelles mais aussi d'organisations. Une quarantaine de membres plus actifs assurent le fonctionnement de l'association. Nous cherchons aussi à développer des collectifs locaux, car nous avons été sollicités par des agents publics ou de « simples citoyens », qui ont appris notre existence par les médias ou en lisant nos productions sur notre site et sont intéressés par notre démarche. Certains agents qui nous ont rejoints n'ont pas de structure syndicale dans leur lieu de travail, ou sont insatisfaits des préoccupations un peu trop restreintes à des aspects corporatifs de celles qui les entourent.

« Nous observons un décalage croissant entre les attentes vis-à-vis des services publics et les moyens des services publics. »

## Quels sont les buts de NSP ?

**P. H.-N.** : Notre constat est qu'actuellement, les SP sont régis par la doxa du management et de la productivité, à l'instar de celle qui régit le secteur privé, mais que la satisfaction réelle des besoins de la population n'est plus au cœur des préoccupations de nos dirigeants. Cette vision est selon nous erronée, car elle fait perdre aux agents le sens de leur travail et augmente la fracture entre la population et les agents des SP, dont la

mission est pourtant de répondre aux demandes du public.

**Arnaud Bontemps** : Nous observons un décalage croissant entre les attentes vis-à-vis des SP et les moyens des SP. Nous ambitionnons de parvenir à inverser la vision managériale actuelle, pour que la priorité en matière de SP devienne la satisfaction des besoins de la population.



© DR

Arnaud Bontemps, membre fondateur du collectif, exerce dans les politiques sociales.

## Quels sont ses moyens d'action ?

**A. B.** : Pour cela, nous produisons des notes de blog, des études thématiques ou rapports plus conséquents, nous organisons des conférences de presse, des réunions. Nous travaillons aussi avec des syndicats, dont la FSU depuis le début, laquelle a décidé dernièrement de soutenir encore plus le collectif en y adhérant. Nous avons également des échanges avec des groupes de recherche travaillant sur des problématiques proches des nôtres. Nous répondons par ailleurs aux demandes de rencontre de partis politiques intéressés par nos

travaux. Enfin, nous intervenons à la demande de collectivités territoriales dans des formations destinées à leurs agents sur le fonctionnement et la réglementation de la fonction publique, en y portant notre vision propre, en accord avec les employeurs.

Nous souhaitons contribuer à ce que se développe un écosystème associant des structures qui entretiennent un rapport, à un titre ou à un autre, avec le service public : les structures se préoccupant de la défense des services publics, celles qui prônent des transformations pour mieux répondre aux besoins et celles qui expriment des besoins de SP insatisfaits (par exemple des ONG comme ATD Quart Monde, Greenpeace, Oxfam).

Nous pensons que l'entrée dans le débat public par l'insuffisance des moyens donnés aux SP pour fonctionner est mieux comprise par les agents que par le grand public, car le discours sur la réduction des dépenses publiques est actuellement dominant. Nous voulons, par une approche plus centrée sur les besoins, rappeler le sens des SP et montrer ainsi que la demande de moyens est légitime.

### Quels sont vos projets prioritaires à court ou moyen terme ?

**A. B. :** Nous lançons en ce mois de janvier une campagne sur le thème de l'organisation du travail des agents publics et leurs relations avec la hiérarchie. Nous voulons aussi vers mars-avril relancer le Printemps des services publics (comme en 2021 et 2023), sous forme d'un festival décentralisé, sur la thématique des SP universels : à savoir, des SP qui ne soient pas que pour les plus pauvres et des SP accessibles à tous les habitants de la France, qu'ils aient une carte d'identité française ou non. Nous souhaitons que s'organisent partout en France des événements publics, petits ou gros, selon les forces disponibles, pour créer le débat.

**P. H.-N. :** Pour le moyen terme, en plus de la mise à jour annuelle de notre rapport sur l'état des SP, pour en faire un baromètre sur les besoins de SP, nous organisons une série de conférences sur le numérique et la surveillance de masse avec La Quadrature du Net et Le Mouton numérique, nous

travaillons sur l'aménagement du territoire, les enfants comme usagers des SP, l'éducation primaire et secondaire. Nous n'avons pour le moment pas de publication prévue concernant spécifiquement l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), mais un groupe d'adhérents du collectif, qui exercent dans l'ESR, fait une veille sur le sujet. Nous ambitionnons d'ajouter un chapitre sur l'ESR à notre baromètre en 2024. Nous sommes évidemment intéressés par des échanges avec le SNESUP-FSU sur son analyse concernant le fonctionnement de l'ESR.

### Quel regard portez-vous sur le statut de la fonction publique ?

**A. B. :** Nous pensons que la spécificité des SP est de satisfaire des demandes des usagers, dans leur diversité, et de les aider à résoudre les problèmes qui sont les leurs. Au contraire des prestataires privés, qui vendent des

solutions toutes faites en nombre limité. Cette spécificité nécessite une réglementation spécifique, qui garantisse l'indépendance des agents et leur droit à refuser des ordres illégaux.

**P. H.-N. :** Le statut permet aux agents d'agir dans l'intérêt des usagers, alors que les entreprises privées ont pour but le profit, y compris au détriment de la qualité du service fourni aux clients. C'est ce qu'on constate par exemple avec le scandale des crèches privées,

décrit dans l'ouvrage *Le Prix du berceau\**, où la recherche de rentabilité amène les salariées à être maltraitantes envers les enfants qui leur sont confiés. C'est pourquoi nous sommes attachés au statut de fonctionnaire qui, contrairement à ce qui se dit communément, ne rend pas les agents intouchables et inamovibles. Le statut comporte suffisamment de dispositions pour ne pas garder en poste des agents insuffisants ou inaptes, contre l'intérêt du service.

**A. B. :** Les attaques contre les SP passent aussi par des attaques contre les statuts, pour les aligner sur la réglementation du secteur privé. Il s'agit de faire disparaître les spécificités du SP. Mais la règle d'or de l'entreprise privée, la rentabilité, n'est pas applicable au service public, qui a pour moteur et raison d'être, non pas le profit mais la démocratie. ■



© DR

Prune Helfter-Noah,  
membre fondatrice  
du collectif, travaille dans  
le domaine de la justice.

« Le statut permet aux agents d'agir dans l'intérêt des usagers, alors que les entreprises privées ont pour but le profit. »

\* *Le Prix du berceau*, de Daphné Gastaldi et Mathieu Périsset, Seuil, 2023.

# Liberté académique : l'impact du financement de la recherche

Après Paris en 2023 et avant Dakar en 2025, la Journée internationale pour la défense des libertés académiques du 8 février prochain aura lieu à la Cité des sciences de Tunis. Elle aura pour thème la question de l'impact du financement de la recherche sur la liberté académique.

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

Organisée tous les ans depuis 2020 par le réseau syndical universitaire international pour la défense des libertés académiques, ou International Network for Academic Freedom (*cf. encadré*), la Journée internationale pour la défense des libertés académiques se tiendra cette année à la Cité des sciences de Tunis. Organisée par l'association des Universitaires de la Tunisie pour les libertés et les droits académiques (UT-LDA), la journée 2024 a pour objectif de mettre la lumière sur l'enjeu des conditions du financement de la recherche et aura pour thème l'impact du financement de la recherche sur la liberté académique.

## PROGRAMME

Le programme de la journée 2024 (version provisoire) prévoit, après une réunion des membres du réseau le 7 février au matin, leur présence l'après-midi face aux étudiants de l'École normale de Tunis, qui devrait constituer un temps fort tant la liberté académique n'a de sens que si elle est également l'affaire des étudiants. Le 8 février lui-même s'organisera autour des thèmes suivants :

- accueil par le président de l'association des Universitaires de la Tunisie pour les libertés et les droits académiques (UT-LDA), Aymen Bouali ;
- ouverture par les membres du réseau syndical universitaire international pour la défense des

libertés académiques (International Network for Academic Freedom, INAF) ;

- « Financement des universités : enjeux internationaux ». Invités : Olfa Ben Ouda, ancienne ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique (MESRS) de Tunisie, Malek Kochlef, directeur général chargé de la coopération au MESRS ;

- intervention de Jamal Sebbani, secrétaire général de la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS) ;

- « Comprendre les effets du financement public sur la liberté académique », Boubié Guel, Syndicat national des enseignants-chercheurs, Synadec (Burkina Faso) ;

- « Le partenariat public-privé et le financement de la recherche au Sénégal », Malick Fall, Syndicat autonome de l'enseignement supérieur, SAES (Sénégal) ;

- « Liberté de la communauté universitaire et scientifique au Portugal », Mariana Malta, Syndicat national de l'enseignement supérieur, SNESup (Portugal) ;

- « Financement de la recherche et liberté académique des femmes universitaires en France », Najat Tahani, Syndicat national de l'enseignement supérieur, SNESUP-FSU (France) ;

- table ronde sur l'organisation et les contraintes de la recherche et leurs conséquences sur la liberté académique.

Un compte rendu de cette journée sera publié dans ces colonnes et les interventions, dont celle du SNESUP-FSU, seront accessibles sur notre site : [www.snesup.fr](http://www.snesup.fr). ■

*La journée 2024 a pour objectif de mettre la lumière sur l'enjeu des conditions du financement de la recherche.*

## RÉSEAU SYNDICAL UNIVERSITAIRE INTERNATIONAL POUR LA DÉFENSE DES LIBERTÉS ACADÉMIQUES

Depuis 2020, avec plusieurs syndicats universitaires partenaires, le SNESUP-FSU a participé à la constitution d'un réseau syndical universitaire international pour la défense des libertés académiques, ou International Network for Academic Freedom (INAF).

Ce réseau rassemble à ce jour : la Coordination nationale des enseignants du supérieur et des chercheurs (CNEC) de Côte d'Ivoire, le Syndicat autonome de l'enseignement supérieur (SAES) du Sénégal, le Syndicat national de l'enseignement supérieur (SNESup) du Portugal, le Syndicat national autonome des enseignants-chercheurs (Synadec) du Burkina Faso, les Universitaires de la Tunisie pour les libertés et les droits académiques (UT-LDA) et le SNESUP-FSU. Il sera amené à s'élargir encore cette année.

Tous les ans, l'un des membres du réseau organise en particulier un séminaire international, le 8 février. Après le lancement de ce séminaire en 2020 à l'École normale supérieure de Paris, une année de crise sanitaire, sa tenue en visioconférence depuis le siège du SNESup portugais à Lisbonne en 2022, puis la journée 2023 qui a eu lieu à Paris, la journée 2024 est organisée par l'UT-LDA à la Cité des sciences de Tunis. Celle de février 2025, qui se tiendra à Dakar, le sera par le SAES.



# Concertation sur la vie étudiante : un rapport peu convaincant

Le rapport établi par Jean-Michel Jolion sur la vie étudiante a été communiqué à la fin de l'année 2023. Il recèle 57 préconisations, dont plus de la moitié concernent les ressources des étudiant-es, en cohérence avec le fait que la moitié du contenu du rapport est consacrée à ce thème. Nombre d'entre elles manquent d'argumentation et d'étayage et laissent le lecteur frustré.

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

Le modèle redistributif préconisé par le rapport demande, selon l'auteur, la coordination de plusieurs leviers concernant principalement les aides directes (bourses sur critères sociaux [BCS], aide spécifique aux primo-entrants, APL), les aides indirectes (restauration à tarif social et logement social) et les activités rémunérées en cours d'études. Ce sont principalement les aides directes et les activités rémunérées qui sont développées.

En dehors des préconisations déjà mises en place à la rentrée 2023 par le MESR, les recommandations sur les aides directes portent sur le changement de base pour l'attribution des BCS, passant du revenu brut global (RBG) à un revenu social partagé avec d'autres prestations ou au revenu fiscal de référence (RFR, qui est l'option privilégiée), une modification du système des points de charge\* pour prendre mieux en compte la mobilité ou les inégalités de coût de la vie, et une suppression des échelons. Pour cette dernière préconisation, c'est une linéarisation par rapport au RFR qui a la préférence de J.-M. Jolion, qui propose de viser les six premiers déciles des revenus : cela permettrait à 42 % des étudiant-es des formations éligibles d'obtenir une BCS. Le rapport est muet sur la façon de prendre en compte alors les points de charge.

## INÉLUCTABILITÉ DE L'EMPLOI ÉTUDIANT

Dans les leviers liés aux activités rémunérées en cours d'études, une partie est consacrée à l'entrepreneuriat par le truchement du programme Pépite concernant aujourd'hui 6 500 étudiant-es par an, qu'il s'agirait de développer... On ne voit pas bien comment cela pourrait significativement améliorer les conditions de ressources d'une part significative d'étudiant-es. Ce qui frappe à l'égard de l'emploi étudiant, c'est qu'il soit considéré comme inéluctable. On apprend ainsi, selon une enquête de l'Observatoire de la vie étudiante de 2020, que 40 % des étudiant-es ont un emploi salarié dont le temps hebdomadaire moyen est de 16 heures et qui constitue 25 % de leurs ressources. Le rapport fait donc

des préconisations pour développer les emplois au sein des opérateurs de l'État, plus protecteurs, sécuriser juridiquement les autres emplois, etc., sans étudier les moyens qu'il faudrait prendre pour que les étudiant-es n'aient plus besoin d'y avoir recours ou de façon très limitée. Dans ce cadre, l'apprentissage est cité comme devant être maintenu et renforcé, car il a un « rôle d'ouverture sociale et de réussite » ! Les données citées à l'appui de cette assertion sont pourtant peu nombreuses et surtout peu probantes : ainsi, pour l'ouverture sociale, cela repose sur le fait qu'elle permet de « contourner la barrière des frais de scolarité élevés ». C'est oublier que cette voie est financée en majorité par de l'argent public au bénéfice des écoles privées, et que cet argent pourrait être employé autrement : des propositions sur ce point auraient été bienvenues. On retrouve ici l'effet de naturalisation signalé sur l'emploi étudiant.

## ASSERTIONS PEU ÉTAYÉES

C'est d'ailleurs ce qui caractérise ce rapport et en rend la lecture difficile : il comprend beaucoup d'assertions qui sont pour la grande majorité peu étayées et dont la faisabilité ou les conditions de faisabilité sont fort peu envisagées. Donnons-en encore deux exemples.

La sécurisation juridique des emplois étudiants est affirmée comme nécessaire sans que les modifications de contrats nécessaires ne soient véritablement évoquées : seul un maximum de 14 heures hebdomadaires est indiqué au motif qu'au-delà de ce seuil, la réussite est très affectée – pourtant des études mettent en évidence que la réussite baisse significativement au-delà de 10 heures.

La possibilité de donner une allocation universelle est considérée, quant à elle, en moins de deux pages, par comparaison de la situation française avec celle du Danemark, pour conclure que « le dispositif de bourses sur critères sociaux, en France, est beaucoup plus adapté pour les étudiants les plus précaires » sans que les quelques éléments de comparaison choisis ne convainquent le lecteur.

Le SNESUP-FSU revendique une allocation d'autonomie pour l'ensemble des jeunes et il est urgent que le ministère prenne au sérieux cette revendication. ■

**Le SNESUP-FSU revendique une allocation d'autonomie pour l'ensemble des jeunes.**

\* Les points de charge sont attribués en fonction du nombre d'enfants comptés à charge et de la distance entre le lieu de résidence et d'études. Le droit à la BCS et son montant sont établis en croisant points de charge et RBG par le biais d'un tableau à double entrée : [www.aide-sociale.fr/simulation-montant-bourse-crous](http://www.aide-sociale.fr/simulation-montant-bourse-crous).

# Recherche pilotée et innovation de rupture : le seul horizon ?

**C'est au pas de charge qu'Emmanuel Macron veut engager la « simplification » de la recherche et une modification des statuts des personnels, sans moyens supplémentaires, pour un résultat au plus tard à l'automne 2025. Un changement de doctrine et de pratique lié à France 2030 marquant l'aggravation d'une politique qui assèche la quasi-totalité des financements de la recherche publique<sup>1</sup>.**

Par **JEAN-MICHEL MINOVEZ**,  
coreponsable du secteur Recherche

**A** lors que le programme d'investissements d'avenir (PIA) a participé à modifier en profondeur l'organisation de la recherche en France depuis 2010, les dispositifs de France 2030 s'inscrivent dans une stratégie d'accélération. Le 7 décembre dernier, à l'occasion de la création du Conseil présidentiel de la science, le chef de l'État a décidé de hâter davantage le processus en donnant dix-huit mois pour opérer une « transformation » voire une « révolution » de la recherche et de l'innovation, fixant le point d'aboutissement à l'automne 2025. L'État stratège concentre donc les opérations de pilotage de la recherche, Emmanuel Macron étendant encore davantage son domaine réservé, tout en décidant de charger le MESR de la création d'une « vraie fonction de pilotage et de stratégie ». Reprenant certaines des mesures préconisées par le rapport Gillet<sup>2</sup>, c'est au pas de charge qu'il veut engager la « simplification » face à la « bureaucratie rampante », imposer la mue des organismes de recherche en agences de programmes, ouvrir « l'acte 2 de l'autonomie » – fondée sur une inquiétante « pleine responsabilité » et des contrats d'objectifs, de moyens et de performance repensés –, revoir l'évaluation en lui donnant un rôle de sanction : mal notées, les unités de recherche auraient vocation à être fermées.

## « RATTRAPER LE RETARD »

C'est encore à la hussarde qu'il fixe l'objectif d'une remise en cause des statuts des personnels ; mêlant arrogance et ironie déplacée, c'est aux chefs d'établissement qu'il assigne cette tâche, oubliant qu'il n'appartient ni au président de la République ni aux présidents d'université de modifier le droit de la fonction publique. Par un discours désinvolte, il participe à détruire les institutions de l'État dont il est constitutionnellement le garant, fait sans précédent dans la vie de la République.

Omniprésent sur le terrain pour porter la parole de la « réindustrialisation », il somme la

recherche de répondre aux grands défis afin de « rattraper le retard » de la France, jugée distancée dans la compétition mondiale aux innovations. La responsabilité serait à attribuer à la recherche, « qui aurait le plus reculé dans les dernières années ».

Afin d'« améliorer » la situation, Emmanuel Macron décide que les financements publics sont et seront orientés en direction de l'innovation pour développer la production. Considérant que l'on « finance encore beaucoup trop des projets », il impose que les recherches conduites aient pour objectif de déboucher sur des innovations de rupture sur la base d'appels à projets (AAP) plus ciblés. Articulées aux PEPR déjà lancés par le PIA4, les nouvelles agences de programmes devront les piloter dans les domaines des intelligences artificielles, du nucléaire, de l'hydrogène vert, des énergies renouvelables, de la décarbonation, de l'avion du futur, de la biologie et la santé, etc. Les SHS ne seraient pas oubliées, mais soit pilotées, comme les autres secteurs disciplinaires, soit ravalées à un rôle de supplément d'âme au sein des AAP à vocation d'innovations de rupture technologiques.

## SOUS-FINANCEMENT

Or la France est un pays sous-financé en matière de recherche, l'effort se limitant à 2,2 % du PIB – inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE. Si Emmanuel Macron s'attribue un satisfecit, rappelant les investissements réalisés depuis 2017, il ne fait aucune annonce de moyens supplémentaires, ni dans le cadre de la LPR ni pour les investissements d'avenir ; pourtant, un consensus se dégage pour chiffrer à 3 % du PIB les besoins en la matière dont 1 % pour la recherche publique – objectifs européens, rapport Gillet, déclarations de Louis Gallois.

Aussi, sur les 54 milliards d'euros (Mds€) de France 2030, les crédits recherche ne s'élèvent qu'à 13 Mds€, et les grands gagnants sont les entreprises dont les bénéficiaires des 21 Mds€, déjà engagés, s'appuient sur la recherche et l'enseignement supérieur des grandes agglomé-

**Par un discours désinvolte, Emmanuel Macron participe à détruire les institutions de l'État dont il est constitutionnellement le garant.**

1. Cet article a été écrit, en partie, sur la base de la réunion du secteur Recherche du 7 décembre 2023 et avec les contributions des cosecrétaires générales, Caroline Mauriat et Anne Roger.  
2. rapport-de-la-mission-gillet-dossier-thematique-du-snesup-et-du-sncs-fsu-juillet-2023.



mérations ; 70 % des lauréats des nouveaux dispositifs sont à proximité des douze principales métropoles françaises<sup>3</sup>, ce qui creuse encore davantage les inégalités entre établissements de l'ESR et territoires.

Si l'on considère que seuls 3,5 Mds€ par an sont mobilisables pour le fonctionnement de l'ESR sur crédits budgétaires, quelle place le gouvernement réservera-t-il à la recherche fondamentale et aux domaines jugés par lui non essentiels ? Si le futur peut être pensé en partie en termes de ruptures technologiques, qu'en est-il de l'innovation incrémentale qui fut une des forces et une des originalités françaises portées historiquement par la masse des PME-PMI, oubliée ici au profit des grandes entreprises et des start-up ?

### PAUPÉRISATION

Force est de constater l'insuffisance des moyens alloués à la recherche, d'autant que l'augmentation progressive de 5 Mds€ du budget de la recherche publique d'ici à 2030 prévue par la LPR est déjà un échec patent : en 2024, c'est à une baisse en euros constants à laquelle on aura affaire, pour un budget le plus faible depuis vingt ans rapporté au produit intérieur brut.

Le changement de doctrine et de pratique lié à France 2030 et donc au PIA4, ajouté à certaines préconisations du rapport Gillet qui seront mises en œuvre à la suite du discours

disruptif d'Emmanuel Macron, marque l'aggravation d'une politique qui, par l'indigence et la baisse des crédits récurrents de la Mires et le soutien à une recherche orientée majoritairement vers les innovations de rupture, assèche la quasi-totalité des financements de la recherche publique française. À l'inverse, le crédit d'impôt recherche (CIR) représente une gabegie d'argent public estimée à 7 Mds€ par an ; il permet aux entreprises privées d'économiser jusqu'à 30 % de leurs dépenses en R&D, tout en s'autorisant des dérives à travers les optimisations fiscales douteuses et dorénavant dénoncées<sup>4</sup>. Parallèlement, la recherche publique se paupérise davantage et des pans entiers sont purement et simplement menacés de disparition.

Nous réaffirmons l'importance de l'augmentation des crédits récurrents contre la généralisation des financements par AAP fondés sur une « excellence » – en réalité un élitisme facteur d'exclusion –, ainsi que d'un recrutement massif de chercheurs et d'enseignants-chercheurs titulaires et l'accroissement du financement des thèses pour stopper la chute désastreuse du nombre de doctorants. La recherche a besoin de temps, de moyens humains et financiers et d'espace pour se développer. Cette recherche doit être libre, sans présupposés, dans tous les domaines, ouverte à tous, produisant prioritairement de nouvelles connaissances au service du bien commun. ■

**Dans la logique de production suivie par Emmanuel Macron, des pans entiers de la recherche publique sont menacés de disparition.**

***La recherche a besoin de temps, de moyens humains et financiers et d'espace pour se développer.***

3. D'après l'entretien réalisé par Grégoire Normand avec Olivier Lluansi : « Une réindustrialisation même réussie ne recréera pas les 2,5 millions d'emplois détruits depuis 1975 », *La Tribune*, 28 novembre 2023.

4. Simon Chodorge, « Crédit d'impôt recherche : comment les entreprises détournent la plus grosse niche fiscale française », *Capital*, 3 décembre 2023.

# PNA 2024-2026 : un levier pour agir pour l'égalité

Le prochain plan national d'actions devrait être terminé en juin. Celui-ci pourrait permettre de proposer des actions concrètes, alors que la part des recrutements de femmes enseignantes-chercheuses stagne et n'atteint toujours pas les 50 % tant chez les maître-sses de conférences que chez les professeur-es d'université.

Par le groupe **ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

Le bilan des plans d'action égalité professionnelle dans la fonction publique, obligatoires depuis 2018, montre que les inégalités persistent. Le bilan du plan national d'actions (PNA) 2021-2023, commun aux trois ministères de l'Éducation nationale (EN), de la Jeunesse et des Sports et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR), laisse peu de place à l'ESR et se centre essentiellement sur l'EN. Les personnels Biatss en sont les grandes oubliées. Le prochain PNA (2024-2026) en cours d'élaboration devrait être terminé en juin.

## DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

Pour la FSU, la « mixité des métiers et responsabilités », c'est-à-dire la garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois sans discriminations (axe 2), et la « résorption des écarts de rémunération et déroulement de carrières » (axe 3) doivent être traités en priorité. Le SNESUP-FSU a porté la spécificité du supérieur, qui ne passe pas par un changement de corps lors de l'accès

à des responsabilités et d'encadrement, et la nécessité de faire un bilan genré sur l'accès aux fonctions de responsabilité et d'encadrement telles que celles de vice-présidente d'université, directrice de composante, etc. – afin de mettre en place un véritable plan d'action pour combler l'écart entre les femmes et les hommes dans ce domaine. L'axe 3 est l'un des rares à avoir fait l'objet d'une véritable étude statistique dans le cadre de l'ancien PNA, qui avait notamment pointé le phénomène de ségrégation de corps à l'œuvre dans l'ESR. Il est temps maintenant de passer à la vitesse supérieure et de proposer des actions concrètes, alors que la dernière note de la DGRH (n° 8, octobre 2023) montre que la part des

## GRÈVE FÉMINISTE LE 8 MARS

#UNJOURSANSNOUS

Le 25 novembre dernier, les manifestations contre les violences faites aux femmes avaient rassemblé près de 100 000 participant-es partout en France. Le 8 Mars sera un nouveau rendez-vous à ne pas manquer pour continuer à faire avancer les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes et affirmer notre solidarité avec toutes les femmes du monde. Les mots d'ordre ne manquent pas pour appeler à la grève féministe : égalité salariale, revalorisation des métiers féminisés, pensions et retraites, lutte contre la précarité, contre les violences sexistes et sexuelles, solidarité internationale, etc. Pour les organisations syndicales, le 8 Mars sera notamment l'occasion de remettre au centre l'égalité salariale. Les métiers féminisés sont en effet les plus mal payés, les primes plus touchées par les hommes favorisent les inégalités, les femmes sont davantage à temps partiel, les non-titulaires sont majoritairement des femmes et le plafond de verre bloque toujours les femmes dans leur progression de carrière. Autant de raisons de se mobiliser... en plus de tout le reste !

recrutements de femmes enseignant-es-chercheur-ses stagne et n'atteint toujours pas les 50 % tant chez les maître-sses de conférences (MCF) que chez les professeur-es d'université. Plus inquiétant encore, la part des femmes recrutées MCF semble avoir atteint un plafond et est même passée en 2021 et 2022 en dessous de la part de femmes qualifiées MCF (46 %).

## DES MOYENS QUI RESTENT INSUFFISANTS

Par ailleurs, les moyens alloués à la lutte contre les VSS restent soumis majoritairement à des appels à projets (ce que nous avons dénoncé) et sont largement insuffisants. Pour le prochain plan, la DGRH envisage d'ajouter deux nouveaux axes renvoyant à la santé des femmes (axe 6) et à la culture de l'égalité professionnelle, notamment par la sensibilisation, la communication et la formation (axe 7). Sur tous ces axes, le SNESUP-FSU portera la spécificité de l'ESR et la nécessité de résultats concrets. ■

Sur tous les axes du prochain PNA, le SNESUP-FSU portera la spécificité de l'ESR et la nécessité de résultats concrets.



Œuvre de Raqee S. Najmuldeen (Irak).

© Raqee S. Najmuldeen

# Les chiffres de l'égalité : regard genré sur le « Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2021 »

Le 21 septembre 2023, la DGRH du MESR a dévoilé le « Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2021 », qui permet de réaliser un état des lieux chiffré des inégalités entre les femmes et les hommes au sein de cette population.

Par le groupe **ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

La féminisation de l'enseignement supérieur a progressé, la part des femmes enseignantes passant de 39,5 % à 42,5 % entre 2014 et 2021. Cependant, cette croissance dissimule une précarité des statuts persistante, avec seulement 40,7 % de femmes parmi les titulaires et 46,1 % parmi les contractuel·les. De plus, une ségrégation sexuée des disciplines demeure : les femmes titulaires sont les plus nombreuses en langues et littératures (68 %) et en pharmacie (53 %). Elles sont beaucoup moins représentées en sciences de l'ingénieur, en physique ou en mathématiques et informatique, avec des taux compris entre 18 % et 25 %, ou bien en médecine avec 29 % des effectifs. Les pentes des courbes d'évolution très faibles offrent peu d'espoir d'évolution : en huit ans, + 1,1 % de femmes enseignantes en mathématiques et informatique et + 1,1 % en physique également. Enfin, le plafond de verre reste tangible, les femmes ne représentant que 29 % des professeur·es d'université (PU) et seulement 11 % de ces femmes PU ont atteint le grade sommital (PU de classe exceptionnelle 2<sup>e</sup> échelon et assimilés), ne représentant plus que 20 % des effectifs de ce grade.

## LE RECRUTEMENT

Bien que la part des femmes dans les recrutements de personnels enseignants titulaires ait atteint 44,5 % en 2021, des disparités persistent, notamment dans la filière hospitalo-universitaire, où elles ne représentent que 37,9 % des recrutements.

## LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans l'ensemble, les taux et les âges moyens de promotion dans un grade supérieur ne montrent pas de grandes différences entre les sexes, sauf dans la filière hospitalo-universitaire, où le taux de femmes promues décroît avec la progression des avancements dans les grades, de la hors-classe des MCU-PH (44 %) au 2<sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle des PU-PH (20 %). Pourtant, l'implication des femmes dans les processus de promotion est avérée, ces dernières étant bien représentées dans les sections du Conseil

national des universités (CNU) : 42 % chez les PU et 54 % chez les MCF. Néanmoins, dans ces instances, on constate une répartition sexuée du pouvoir, avec 66 % des sections de CNU qui sont présidées par des hommes.

Si les femmes obtiennent plus fréquemment des mutations prioritaires, on constate également que le passage de maître·sse de conférences à professeur·e implique davantage de mobilité géographique pour les femmes (39 %) que pour les hommes (34,3 %), ce qui peut venir contrarier l'articulation vie professionnelle/vie familiale.

## LES RÉMUNÉRATIONS

Enfin, les inégalités salariales persistent, avec un écart moyen de 320 euros net mensuels entre hommes et femmes pour les enseignant·es-chercheur·ses titulaires, et un écart de 300 euros net mensuels pour les enseignant·es des corps des 1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degrés. Concernant les contractuel·les, la différence est de 130 euros pour les enseignant·es-chercheur·ses, et de 300 euros pour les enseignant·es des corps des 1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degrés. Ces écarts s'accroissent au fil des années : par exemple, pour la filière universitaire, le rapport entre le salaire brut moyen perçu par les hommes et celui perçu par les femmes passe de 1,01 pour les moins de 35 ans, à 1,06 pour les 35-54 ans, puis à 1,07 pour les 55 ans et plus.

Malgré des données limitées sur les primes et indemnités, une répartition inégalitaire est constatée, avec des montants systématiquement inférieurs pour les femmes bénéficiaires. Par exemple, la PEDR, en 2021, est en moyenne de 4 529 euros (brut annuels) par femme bénéficiaire, contre 4 762 euros pour les hommes. Cette tendance s'observe également pour les dispositifs d'intéressement.

En conclusion, les inégalités de genre persistent dans l'enseignement supérieur et ce panorama met en lumière les domaines nécessitant une attention soutenue pour promouvoir une véritable égalité entre les femmes et les hommes. ■



Création de Lukasz Zwolan (Pologne).

*Ce panorama met en lumière les domaines nécessitant une attention soutenue pour promouvoir une véritable égalité.*

# Référent·e VDHA dans nos universités : une obligation réglementaire

Désormais, les universités doivent toutes disposer d'un·e référent·e VDHA. Les prérogatives de ce·tte dernier·ère restent à être définies clairement, leur charge se cumulant avec celle d'élus·es à la F3SCT.

Par le groupe **ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

Les F3SCT des établissements ont normalement procédé à l'élection d'un·e « référent·e de la formation spécialisée du CSA pour les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail » (VDHA). Ses missions sont définies en annexe des « Orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche de 2023 » (MESR)<sup>1</sup> et sont la reprise in extenso de celles des référent·es VSS des ex-CHSCT.

Le ou la référent·e doit être associé·e aux travaux pilotés par le service de prévention pour évaluer les risques ; à l'identification des actions de prévention et aux actions de formation, sensibilisation et information de l'ensemble des personnels et étudiant·es ; orienter les étudiant·es et personnels vers le dispositif de signalement de son établissement ; participer aux enquêtes de la F3SCT en lien avec sa mission ; et être associé·e au suivi et au bilan

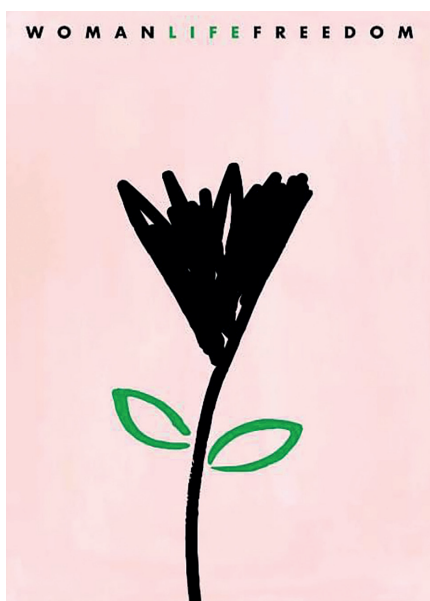
des dispositifs de signalement, de traitement et de suivi. Il ou elle doit aussi bénéficier d'une formation.

La concrétisation et la dynamique des missions des référent·es VDHA dans nos universités sont conditionnées à la clarté de leur définition et aux moyens alloués – qui le plus souvent sont quasi inexistantes. La question des moyens et de l'attribution d'une décharge de service doit être posée à l'administration.

## MANQUE DE CLARTÉ

Les prérogatives des référent·es VDHA ne sont pas très clairement définies et leur charge se cumule avec celle d'élus·es à la F3SCT, ce qui peut être source de difficultés et de confusions quant à la délimitation de leurs fonctions et de leur place dans le dispositif de lutte contre les VSS dans leur université. Celui-ci

s'appuie déjà sur les référent·es égalité-diversité en coopération avec la F3SCT<sup>2</sup>. Le ou la référent·e VDHA ne doit pas devenir l'interlocuteur·rice unique de la direction de l'établissement concernant les situations de VSS, contournant ainsi l'instance élue. ■



Création de Taber Calderon (États-Unis).

**La question des moyens et de l'attribution d'une décharge de service doit être posée à l'administration.**

1. [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/orientations-strategiques-ministerielles-en-matiere-de-politique-de-prevention-des-risques-45834](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/orientations-strategiques-ministerielles-en-matiere-de-politique-de-prevention-des-risques-45834).

2. « Elle [la F3SCT] peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles. », décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État. Chapitre II, « Attributions de la formation spécialisée », art. 74.



## INTERSYNDICALES FEMMES

Les traditionnelles journées de réflexion sur le féminisme et les droits des femmes se dérouleront cette année les 3 et 4 avril 2024 à Paris. Ces journées regroupent des militant·es de la CGT, de la FSU, et de l'Union syndicale Solidaires, qui travaillent ensemble depuis 1998. Leur but est d'organiser chaque année des journées intersyndicales de formation « femmes » sur deux jours qui rassemblent des personnes venues de toute la France et de secteurs divers. Une partie des thématiques traitées au cours des vingt premières années sont regroupées dans le livre *Toutes à y gagner* (Syllepse), sorti à l'occasion des 20 ans de l'événement en 2017.

Cette année, les thématiques retenues sont les suivantes : l'intime est politique : refuser les normes esthétiques et injonctions du paraître ; construire nos luttes féministes : mixité, non-mixité ? ; nouvelles technologies et intelligence artificielle : nouvelles mais toujours sexistes ! ; métiers du soin et du lien : un enjeu pour l'égalité.

Inscription : [formation.fsu.fr/events/detail/Intersyndicales+femmes](http://formation.fsu.fr/events/detail/Intersyndicales+femmes).

# Femme, Vie, Liberté

Du 27 novembre au 1<sup>er</sup> décembre 2023, à l'initiative du groupe Alternatives sociales et écologiques, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) accueillait l'exposition « Femme Vie Liberté », dont Aménéh Moayedi, graphiste et peintre d'origine iranienne, était la curatrice.

Par **CAROLINE MAURIAT** et **ANNE ROGER**,  
cosecrétaires générales

Le 16 septembre 2022, Mahsa Jina Amini décédait à Téhéran. Trois jours auparavant, elle avait été arrêtée par la police des mœurs et frappée à la tête pour un voile « *mal porté* ». Étudiante kurde, elle avait 22 ans. Morte pour une mèche de cheveux qui dépassait.

À ses funérailles, dans sa ville d'origine au Kurdistan, « *Femme, Vie, Liberté* » est scandé par la foule. Les jours suivants, ce slogan, inspiré du slogan kurde « *Jim, Jiyân, Azadi* », est repris des millions de fois sur les réseaux sociaux, lançant un mouvement de protestation inédit des territoires d'Iran au monde entier.

L'exposition présentée au CESE clôture l'année 2023, durant laquelle de nombreuses expositions de posters, impulsées par le Musée d'art moderne et le Palais de Tokyo, ont été proposées en soutien aux femmes iraniennes et à la mémoire de Mahsa Amini.

## « JUSTE CONTINUE »

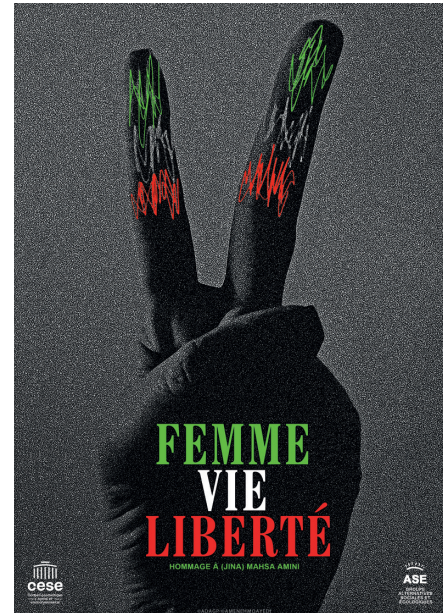
Les affiches retenues pour cette exposition – parmi plus de 300 venant d'une quarantaine de pays – font référence à la mèche de cheveux responsable de la mort de Mahsa Amini, dénoncent l'autoritarisme clérical et patriarcal, la misogynie, et revendiquent la liberté pour les femmes. Ainsi les dents d'un peigne se trouvent être une série de poings levés, des mèches de cheveux dessinent les mots « *Femme, Vie, Liberté* » écrit en persan, une tresse devient colombe. Sur la colombe, une cible.

Parmi les autres initiatives, le très beau roman graphique *Femme Vie Liberté*, sous la direction de Marjane Satrapi\*, retrace les événements de la mort de Mahsa Amini, en les inscrivant dans

l'histoire de l'Iran et de son régime de fer. Le fond est assuré par Farid Vahid, politologue spécialiste de l'Iran, Jean-Pierre Perrin, journaliste, et le professeur Abbas Milani, historien ; la forme est l'œuvre d'une vingtaine de dessinateurs tous très talentueux. Le résultat est un ouvrage magnifique, qui permet de mieux comprendre les événements iraniens dans leur complexité, mais aussi leurs nuances. Et, malgré les horreurs commises au nom de la loi de Dieu, les conditions d'incarcération dans la prison d'Evin, les répressions meurtrières ou les pendaisons, la résistance des femmes, soutenue par des hommes, maintient vivant l'espoir qu'un Iran libre verra le jour et que la lumière succèdera à l'obscurantisme. Sur le mur de la prison d'Evin, un graffiti résume : « *Juste continue* ».

## ŒUVRER CHAQUE JOUR

Tous les jours, des femmes meurent des coups reçus, sont torturées, violées, dans le monde entier. Quelles que soient les raisons de cette barbarie, elles nous font mal. Les dénoncer n'est pas suffisant. Il faut œuvrer chaque jour obstinément, pour que les sociétés évoluent et s'organisent afin d'assurer la liberté et la sécurité des femmes et au-delà celles de tous les êtres humains. Quand la moitié de l'humanité sera-t-elle enfin libérée du joug de l'autoritarisme patriarcal entretenu par les discours cléricals ? À quand des droits identiques pour toutes et tous ? ■



## « METTRE EN LUMIÈRE LA BATAILLE MENÉE PAR LES FEMMES IRANIENNES »

« L'exposition "Femme Vie Liberté" a été réalisée au CESE à l'initiative de notre groupe Alternatives sociales et écologiques (composé de la FSU, de Solidaires et de la Confédération paysanne). Il nous a paru important de mettre en lumière la bataille menée par les femmes iraniennes pour leur liberté. C'est aussi un combat pour toutes les femmes dans beaucoup de pays. Nous avons choisi de faire cela la semaine du 25 novembre, qui est consacrée à la lutte contre les violences faites aux femmes, à la solidarité internationale, pour faire respecter les droits des femmes. Le CESE, et particulièrement son président Thierry Beaudet, ont accueilli cette initiative avec enthousiasme, jugeant que cela correspondait tout à fait aux engagements du CESE, et ils ont permis que cette exposition voie le jour. »

Bernadette Groison, secrétaire générale  
de la FSU de 2010 à 2019

En haut, affiche de l'exposition, représentant une œuvre d'Aménéh Moayedi (Iran).

En bas, création de Zlatan Dryanov (Bulgarie).

\* *Femme Vie Liberté*, sous la direction de Marjane Satrapi, L'Iconoclaste, 2023.

**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.



PARIS 2024



PARIS 2024

PARTENAIRE PREMIUM

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



Retrouvez-nous chez

