



HOMMAGE

Dominique Faudot, merci,
tout simplement merci



SÉMINAIRE

Les transformations
du travail universitaire



SPÉCIAL 8 MARS

Journée de mobilisation internationale en faveur
de l'égalité entre les femmes et les hommes

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - N°662 FÉVRIER 2018

le snesup



Contre
la sélection
la mobilisation
s'accroît



DOSSIER

Retraites :
un privilège ?
NON, un droit !



ÉPHÉMÉRIDE

10 FÉVRIER

Concert de solidarité pour les droits et les libertés en Turquie (Salle Olympe-de-Gouges, 15, rue Merlin, 75011 Paris).

12 FÉVRIER

Bureau délibératif fédéral national (BDFN) de la FSU.

13 FÉVRIER

- CNESER – Commission permanente.
- Secrétariat national du SNESUP-FSU.

14 FÉVRIER

- CNESER – Accréditation Nice-Corse.
- Réunion du collectif F-H.
- Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Commission financière.

15 FÉVRIER

Commission administrative du SNESUP-FSU.

17 FÉVRIER

Formation Clashes sur le harcèlement sexuel à l'université (amphi Milne-Edwards, université de la Sorbonne – 1, rue Victor-Cousin, 75005 Paris).

20 FÉVRIER

- Secrétariat national du SNESUP-FSU.

27 FÉVRIER

- Bureau national du SNESUP-FSU.

28 FÉVRIER

Réunion du secteur Service public.

5 MARS

Bureau délibératif fédéral national (BDFN) de la FSU.

6 MARS

Secrétariat national SNESUP-FSU.

7 MARS

Réunion du secteur Vie syndicale.

8 MARS

- Journée internationale des droits des femmes.
- Réunion du secteur Droits & Libertés.
- Réunion du secteur International.

13 AU 17 MARS

Forum social mondial à Salvador de Bahia.

13 MARS

Secrétariat national du SNESUP-FSU.

14 ET 15 MARS

Stage FSU – Action sociale.

14 MARS

Réunion du secteur Formations.

15 MARS

- Journée de mobilisation nationale Staps.
- Commission administrative du SNESUP-FSU.
- Conseil supérieur de l'éducation (CSE).

20 MARS

CNESER – Commission permanente.

20*21 MARS

CDFN de la FSU.

21 MARS

• CNESER – Accréditation Marseille-Toulon-Avignon.

22 MARS

- Secrétariat national du SNESUP-FSU.
- Stage FSU – Communiquer : syndicalisme et réseaux sociaux.
- Réunion du secteur Communication.

27 MARS

- Colloque « Salarial, les alternatives » – Institut de recherches de la FSU.

• Bureau national du SNESUP-FSU.

29 MARS

Réunion du secteur Recherche.

29*30 MARS

Stage intersyndical Femmes.

SOULÈVEMENT EN IRAN

Pour la justice, les libertés, la fin de l'oppression

Des milliers de manifestants se sont soulevés depuis fin 2017 contre la vie chère, la corruption et l'oppression du régime des mollahs en place depuis 1979 : pendaisons, mutilations, châtiments corporels, surveillance de masse et contrôle policier des comportements (codes vestimentaires...) et du contenu des enseignements, traque des syndicalistes, oppression sexiste et LGBTphobe...



© Achine Alavi

En première ligne, la jeunesse et les étudiant.e.s sont dans le viseur : mort.e.s par dizaines, blessé.e.s par centaines (tirs à balles réelles), bastonnades et sévices. Pour tenter de contenir ce mouvement et de faire croire à sa fin, le pouvoir a coupé Internet et l'accès aux réseaux sociaux.

Le sort du syndicaliste Reza Shahabi, détenu et persécuté, a motivé un appel unitaire fin 2017 pour sa libération (CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA...). Face au régime théocratique régnant par la peur, de larges couches de la population réclament l'instauration de droits et libertés fondamentaux, et l'alternative d'un Iran libre et démocratique.

Le SNESUP s'associe(*) à ces exigences, notamment celle des libertés académiques. Il appelle à témoigner une solidarité active avec la population iranienne, notamment les étudiant.e.s et les universitaires, et à participer aux initiatives organisées en France à cette fin.

Références : ncr-iran.org/fr ; www.iran-echo.com ; soliranparis.wordpress.com ; www.workers-iran.org. ●

Gérard Lauton, coresponsable secteur Droits & Libertés

(*) Communiqué du 12 janvier 2018.

Élections professionnelles : 6 décembre 2018

Dans un communiqué de presse du 10 janvier 2018, Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics, et Olivier Dussopt, secrétaire d'État, ont annoncé avoir retenu la date du 6 décembre 2018 pour l'organisation des prochaines élections professionnelles dans les trois versants de la fonction publique. Ce sera le jour du vote à l'urne pour les scrutins concernés par cette modalité, et le dernier jour du vote élec-

tronique pour les scrutins qui se feront par voie électronique. La représentativité des organisations syndicales sera déterminée à partir des votes recueillis au comité technique ministériel, par fédération. La représentativité de la FSU est donc un enjeu fondamental, et nous comptons sur tous et toutes les adhérent.e.s pour voter et faire voter les collègues pour la FSU ce jour-là ! Mais nous vous en reparlerons...



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

le snesup

**MENSUEL
DU SYNDICAT
NATIONAL DE
L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR**

SNESUP-FSU

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

Directeur de la publication : Hervé Christofol

Coordination des publications : Pascal Maillard

Rédaction exécutive :

Laurence Favier, Claudine Kahane, Michel Maric,
Isabelle de Mecquenem, Marc Neveu,
Christophe Pébarthe, Christophe Voilliot

Secrétariat de rédaction :

Catherine Maupu
Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 5 07698

ISSN : 0245 9663

Conception et réalisation : C.A.G., Paris

Impression :

R.A.S., 6, av. de Tissonvilliers, 95400 Villiers-le-Bel

Régie publicitaire :

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

Supplément à ce numéro : 16 pages **FDM**

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

Illustration de couverture : © Shutterstock – SNESUP

Tristes nouvelles et luttes à venir

Triste fin d'année 2017 qui aura vu le décès successif de plusieurs personnalités exceptionnelles dont Dominique Faudot, Françoise Héritier, Paul Boccara et plus récemment Claude Mesliand. Scientifiques engagé.e.s pour les droits des femmes, syndicalistes militant.e.s pour la défense des collègues et engagé.e.s dans l'action collective pour le service public, nous leur rendrons hommage au fil de nos prochaines publications.



Hervé Christofol, secrétaire général

lisations massives : remise en cause de nos statuts jugés trop rigides (comprendre trop protecteurs et trop égalitaires), recours au contrat et à la rémunération au mérite (afin de récompenser ceux qui mettent en œuvre les réformes), plans de départs « volontaires », gel du point d'indice, distinction de celui-ci suivant les fonctions publiques...

Dans l'immédiat, c'est le service public de l'enseignement supérieur qui est

Compte tenu de l'actualité, trois dossiers sont proposés dans ce numéro, un sur les pensions, un sur la mobilisation pour l'université et un sur l'égalité femmes-hommes. Le premier doit nous permettre de préparer la défense de notre système de pensions remis en cause par un projet de réforme du président Macron. Le deuxième rend compte de la mobilisation actuelle contre le projet de loi Vidal et la plate-forme Parcour-sup. Le troisième nous rappelle, à l'occasion du 8 mars, journée pour les droits des femmes, notre combat pour l'égalité professionnelle, contre les violences et les discriminations sexistes.

attaqué (biéarchisation des établissements, sous-financements, fusions, généralisation de la sélection à l'entrée à l'université afin de contrôler et limiter les affectations...), si nous n'y mettons pas un terme, c'est celui de l'éducation qui suivra (autonomie des établissements, fin des concours, recrutements locaux sur contrat, abandon des statuts...).

Les attaques de ce gouvernement envers les fonctionnaires sont dévastatrices et nécessitent des mobi-

Rien n'est inéluctable, le gouvernement veut aller vite pour que nos collègues et concitoyens n'aient pas le temps de comprendre le changement de société qu'il veut imposer. Ce « modèle » anglo-saxon de sélection, de concurrence et de marchandisation des communs n'est pas le nôtre. Faisons-le savoir !

ACTUALITÉ 4

- **Accès à l'université : contre la sélection, la mobilisation s'accroît**

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 6

- **Sections : la protestation gronde**

HOMMAGE 8

- **Dominique Faudot, merci, tout simplement merci**

MÉTIER 17

- **Maître de conférences en disponibilité : galère pour la réintégration !**
- **Classe exceptionnelle PRAG-PRCE : pour la défense individuelle et collective, pensez à l'envoi des fiches syndicales**

INTERNATIONAL 18

- **FMTS : poursuite du développement et nouvelles perspectives**
- **FMTS : la recherche en Russie depuis l'AG de 2013**

DOSSIER 9

Retraites : un privilège ? NON, un droit !

Les réformes successives des retraites depuis 1993 n'ont fait que restreindre les droits des salarié.e.s et diminuer les pensions, malgré l'opposition des actif/ve.s et des retraité.e.s. Ces dernier/ière.s, qui ne constituent pas une catégorie homogène, représentent 24 % de la population. Souvent très impliqué.e.s dans des domaines divers^(*), elles et ils sont vu.e.s tantôt comme un coût, tantôt comme un marché (*Silver Economy*). Aujourd'hui, nombre d'entre elles et d'entre eux ont des retraites insuffisantes pour vivre et des associations interviennent pour qu'elles/ils puissent se nourrir ou avoir accès à des loisirs, alors qu'elles/ils ont travaillé toute leur vie. Les femmes sont particulièrement touchées (longues périodes de précarité, temps partiel...). En accroissant tant l'âge légal que la durée de cotisation et en multipliant les poly pensionné.e.s dans nos secteurs, on a fait des retraité.e.s de l'ESR une population qui se paupérise. L'augmentation au 1^{er} janvier 2018 de la CSG de 6,6 % à 8,3 % met en cause leur pouvoir d'achat. C'est une fiscalisation supplémentaire de la Sécurité sociale à l'inverse de ce qui la fonde. Lors de la campagne présidentielle, Emmanuel Macron a annoncé une réforme systémique des retraites, passant d'un système à prestations définies à un système à cotisations définies, qui introduirait individualisation et insécurité et mettrait en cause le Code des pensions.

Que ce dossier soit un outil pour discuter avec les collègues et préparer les mobilisations nécessaires pour faire avancer nos revendications et s'opposer à de néfastes projets !

(*) La Lettre aux retraité.e.s (snesup.fr) fait état de l'implication des retraité.e.s de l'ESR poursuivant des travaux de recherche ou d'autres activités.



- **FMSD : appel à une mobilisation internationale**

SÉMINAIRE SNESUP 20

- **Retour sur le séminaire : les transformations du travail universitaire**

SPÉCIAL JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES 21

- **#Balance ton 8 mars !**
- **Faire des études à l'université peut-il être dangereux ?**
- **Vers un dialogue contractuel avec les établissements qui intègre l'égalité femmes-hommes ?**
- **Lettre aux collègues qui doutent de la pertinence du recours à une écriture plus égalitaire**

Contre la sélection la mobilisation s'accroît

→ par Hervé Christofol, secrétaire général

Lors de la première réunion de la Coordination nationale de l'éducation (CNE), le secrétaire général du SNESUP-FSU, Hervé Christofol, analyse la cohérence des réformes du baccalauréat et de l'accès à l'université et indique les raisons d'une nécessaire mobilisation.



La manifestation du 1^{er} février, à Paris.

Les collègues enseignants en terminale sont confrontés à l'évaluation des vœux et je salue la décision des syndicats du secondaire de ne pas donner d'avis négatifs qui pourraient pénaliser les lycéens dans leurs poursuites d'études.

Les collègues responsables des licences sont confrontés aux mêmes difficultés, sur injonction du ministère, pour définir des attendus locaux pour chacune des formations. Car enfin, comment définir le profil type du bachelier qui va passer en deuxième année et repérer, *a priori*, ceux qui vont se réorienter, redoubler ou abandonner ?

La plate-forme Parcoursup, qui est accessible aux lycéens depuis le lundi 22 janvier, est illégale : le Code de l'éducation n'a toujours pas été modifié par les parlementaires. Elle continue d'être mise en œuvre dans la précipitation et l'impréparation sous les injonctions du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI). Le calendrier

de déploiement, intenable, est imposé sous la menace et les pressions de nombreuses directions d'établissement, qui tentent de contrer les mobilisations au mépris des conditions de travail des personnels et des institutions démocratiques des universités. Ce n'est pas aux collègues de porter le poids de la responsabilité du choix politique qu'a fait le gouvernement d'imposer la sélection pour notre jeunesse, plutôt que d'affecter les moyens humains et budgétaires nécessaires à l'accueil et à la réussite de toutes et tous les bachelier/ière.s qui le souhaitent.

▼
Ce projet est conservateur, inégalitaire, anxiogène, austéritaire et bureaucratique.
▲

Actuellement, les collègues dans les établissements se mobilisent pour rédiger et faire signer des motions à différents niveaux : CA, CFVU, CHSCT, CT, CAC, voire UFR. Des AG de personnels ont également donné lieu à des motions adoptées par de larges majorités. Près de 40 motions sont actuellement recensées (Aix-Marseille, Bordeaux Montaigne, Caen,

Clermont, Dijon, Grenoble, Lille, Paris-I, Paris-VI, Paris-VIII, Paris-Est Marne-la-Vallée, Paris Nanterre, Poitiers, Rennes-II, Rouen, Strasbourg, Lyon-I). Si le rejet de la mise en place généralisée de la sélection et du tri social qu'elle entraînerait constitue l'objet principal de ces motions, d'autres motifs de protestation viennent les compléter : les fusions d'établissements, les budgets insuffisants, etc.

COMMENT EN SOMMES-NOUS ARRIVÉS LÀ ?

Depuis 2009, les bacheliers ne sont plus tenus de faire la queue pour s'inscrire en licence, la procédure de préinscription APB initialement conçue pour l'affectation des lycéens en CPGE a été rendue obligatoire et permet de postuler à environ 90 % des 13 000 formations de l'enseignement supérieur.

Mais depuis l'arrivée de ce nouveau gouvernement, l'algorithme APB est contesté par la ministre Frédérique Vidal et par le Premier ministre Édouard Philippe. Le recours au tirage au sort serait inacceptable et le taux d'échec en 1^{re} année de

licence, qui se monterait à 60 %, serait intolérable. Pour cela, tout l'été dernier ils ont surmédiatisé les difficultés de l'algorithme à affecter les 864 000 inscrits (dont 627 000 néobacheliers) dans les 654 000 places disponibles. Le scandale d'APB, ce n'est pas le recours au tirage au sort qui a concerné moins de 30 000 lycéens, soit moins de 4 %, c'est le manque de places dans les filières plébiscitées ! Depuis 2009, nous avons accueilli 280 000 étudiants de plus, à budget quasi constant et avec une baisse des titulaires de 7 000 ETP dont -1 000 EC et +14 000 contractuels, et où sont-ils allés ? Principalement en licences car sans capacités d'accueil limitées, celles-ci étaient tenues de les accueillir. Et c'est cela qu'ils veulent remettre en cause ! Quant au taux d'échec, si 42 % des étudiants de 1^{re} année passent en 2^e année, ils sont 25 % à se réorienter, 24 % en moyenne à redoubler, et 9 % à abandonner (cf. Romuald Bodin et Sophie Orange), mais *in fine*, 80 % des bacheliers qui s'inscrivent dans l'enseignement supérieur en sortiraient avec un diplôme ! C'est le taux de diplomation le plus élevé de toute l'OCDE et d'Europe !

Mais ce gouvernement avait trouvé le bouc émissaire APB pour imposer un vieux projet de la droite : généraliser la sélection, qui concerne déjà 50 % des formations !

Avec la plate-forme Parcoursup, plusieurs changements sont prévus pour le permettre :

- en passant de 26 vœux hiérarchisés à 10 vœux non hiérarchisés (plus des vœux groupés), cela va générer simultanément de 8 à 9 millions de vœux pour au plus 676 000 places (+22 000) : les 13 000 formations vont toutes être en tension et pourront donc sélectionner !
- de plus, les « attendus » des formations présentés comme indicatifs sont la plupart du temps très élitistes et auront pour effet de décourager les lycéens en générant une forte autocensure auprès des bacheliers les plus fragiles ou les moins sûrs d'eux ;

- les avis des conseils de classe de terminal pourront également soit être encourageants, soit être dissuasifs auprès des lycéens comme auprès des responsables de formation de licence ;

- enfin, les critères de sélection qui devront *in fine* servir aux responsables de formation pourront s'appuyer sur les notes de première et de terminale, les CV et les lettres de motivation, des lettres de recommandation et les avis des proviseurs ! C'est une véritable usine à gaz qui, dans la plupart des cas, sera vaine car la distribution scolaire des bacheliers 2018 ne sera pas différente de celle de 2017 et ce dispositif n'aura pour effet que de renforcer la hiérarchie des lycées et des établissements d'enseignement supérieur. À Paris Dauphine, qui tenait ses portes ouvertes la semaine dernière, il était expliqué aux parents que l'algorithme de sélection prenait en compte le classement des lycées lui-même établi en fonction de l'historique de la réussite des étudiants qui avaient été admis ! C'est l'organisation de la reproduction sociale.

PARCOURSUP, C'EST...

- La remise en cause du bac comme diplôme suffisant pour accéder à l'enseignement supérieur.
- Le renoncement à l'augmentation du nombre de places en rendant plus acceptable le recours à la sélection comme mode d'affectation plutôt que le recours au tirage au sort.
- La généralisation de la sélection à toutes les formations.
- La hiérarchisation des établissements et des lycées à travers la mise en concurrence de tous contre tous et en premier lieu des établissements et des lycéens entre eux.
- La porte ouverte à l'augmentation des droits d'inscription pour faire face

au désengagement financier de l'État « stratège ».

Ce projet est conservateur, inégalitaire, anxigène, austéritaire et bureaucratique.

- Le SNESUP-FSU propose d'amplifier l'information des collègues, des lycéens et des parents en organisant des AG, en rencontrant des parents d'élèves, en tractant devant les lycées, lors des salons de l'orientation, lors des JPO.

- Nous appelons à soutenir et réussir la journée du 6 février dans le secondaire. Ces journées doivent être mises en perspective car nous le savons : ces réformes font système.

Attention à ne pas revendiquer que des moyens car le gouvernement, il l'a prouvé avec les AAP du PIA, est prêt

à financer les projets et les expérimentations, à casser les collectifs de la démocratie universitaire, les statuts, à démanteler les services publics et à généraliser la sélection. Cher/ère.s collègues, cher/ère.s camarades, des luttes sont devant nous ! Ce ne sont pas uniquement des luttes corporatistes pour nos conditions de travail, ce sont aussi et surtout des combats de société.

Pour maintenir l'objectif de démocratisation de l'enseignement supérieur, résistons au démantèlement du service public de l'ESR. Après les succès des actions des 1^{er} et 6 février, informons nos concitoyens et amplifions les mobilisations pour obtenir le retrait du projet de loi ORE et le retrait de toutes les informations discriminantes de la plate-forme Parcoursup (lettres de recommandation, lettres de motivation, CV, activités extrascolaires...), ainsi que des attendus et des capacités d'accueil en L1. Exigeons un plan massif d'investissements dans l'ESR de 3 G€ supplémentaires par an pendant dix ans dont 1 milliard d'euros pour l'accès et la réussite de toutes et tous en premier cycle ! ●

▼
**Pour maintenir
 l'objectif de
 démocratisation
 de l'enseignement
 supérieur, résistons
 au démantèlement
 du service public
 de l'ESR !**
 ▲

Coordination nationale de l'éducation (CNE) : lancement réussi

À la veille des vacances de Noël, le Bureau national du SNESUP appelait « l'ensemble des organisations syndicales et des associations qui le souhaitent (...) à s'unir dans un large front contre la politique de tri social et à constituer début 2018 une Coordination nationale de l'éducation ». Un mois plus tard se tenait la première CNE à l'université Paris-III, à l'appel de 12 organisations syndicales et associations, en présence de 200 personnes, collègues du supérieur et de secondaire, étudiants, lycéens et parents

d'élèves. Après des tables rondes de présentation des réformes et des interventions d'élus nationaux et locaux, venus apporter leur soutien aux opposants à la sélection, de nombreux témoignages sur les mobilisations dans les universités et les lycées ont fait la démonstration qu'une mobilisation bien réelle prenait corps. Un appel unitaire a constaté l'illégalité du dispositif Parcoursup et a pris date pour une nouvelle CNE le 8 février et des journées d'action nationales les 1^{er} et 6 février.

La protestation gronde

La première mobilisation nationale contre la réforme de l'accès à l'université et contre le projet de nouveau baccalauréat, le jeudi 1^{er} février, a été un premier succès avec quelques milliers de manifestants dans toute la France. Un mouvement que les contestataires appellent à poursuivre pour obtenir le retrait des textes.



Action reconduite

À Clermont-Ferrand le 1^{er} février : manifestation réunissant 550 lycéens et étudiants et quelques collègues. Assemblée générale à 12 h 15 au lieu de 11 h 30 après que la

direction de l'UFR LCSH a fermé l'accès à un amphithéâtre libre. Au final, après évaporation des lycéens, 70 étudiants et collègues en AG. Action reconduite le 6 février avec une AG commune aux étudiants, lycéens, collègues des lycées et du sup à 14 heures. Trois collègues SNESUP se sont déplacés au lycée Blaise-Pascal voisin

pour une heure d'information syndicale ; l'opération sera répétée les prochaines semaines. Plusieurs lycées bloqués à Clermont-Ferrand, Thiers et Issoire. ●



Paris 3 s'engage contre la sélection

À la Sorbonne Nouvelle-Paris-III, tout a commencé dans les conseils : le 19 janvier, c'est la CFVU qui a voté, à une large majorité, une motion refusant « de mettre en place cette réforme sélective de l'accès à l'université », suivie par le Conseil académique, qui votait à son tour, le 26 janvier, une motion affirmant « son attachement au libre accès des bacheliers à l'enseignement supérieur public ». Après avoir exigé que les « attendus » et « éléments pris en compte pour examiner le vœu » soient soumis au vote de la CFVU lors d'une séance extraordinaire, la commission, à une courte majorité, a refusé, le 30 janvier, l'affichage des « éléments » (qui ne sont rien d'autre

que des critères de sélection) sur la plateforme Parcoursup. Le processus est donc enrayé pour le moment. Et le 1^{er} février, c'est une AG de quelque 150 participants qui relayait ce mouvement de refus de la sélection, mettant en place un comité de mobilisation et un premier programme d'actions. ●



Début de mobilisation

Ce sont environ 150 personnes, étudiants, personnels enseignants, Biatss et lycéens, qui se sont réunies en AG le jeudi 1^{er} février sur le campus lettres et sciences humaines de Nancy. L'AG était organisée à l'initiative de l'UNEF, qui tenait la tribune, avec le soutien de la FSU, de la FERC-Sup CGT, du FNEC FP-FO et de Sud Éducation. Cette AG a fait suite au blocage du CA du 30 janvier par l'UNEF, qui est intervenue sur le point consacré à Parcoursup et qui a ensuite empêché la suite des débats. Parmi les interventions, celles de collègues de lycées et lycées agricoles, tous solidaires. Mais l'heure était surtout à l'organisation du mouvement dans l'objectif de l'amplifier dans les jours qui viennent : comité de mobilisation et occupation d'une salle sur le CLSH. Prochaine AG le mardi 6 février, même lieu, et départ groupé pour rejoindre la manifestation prévue à 14 h 30. L'objectif est également que Metz, l'autre grand site de l'université de Lorraine, se mette aussi en mouvement. ●



Mise en place d'une coordination

À Rouen, un millier de personnes ont manifesté dont trois quarts de jeunes, surtout des lycéens (peu d'étudiants), et



La manifestation du 1^{er} février, à Clermont-Ferrand.

environ 200 enseignants, dans le cadre d'un appel à la grève unitaire académique. Cela aurait pu être mieux. Manif très bon enfant et dynamique, aucun souci contrairement à bon nombre de manif précédentes. L'assemblée générale a réuni une cinquantaine de personnes en fin de mani-

festation, en présence de la FSU, de la CGT, de Sud, de FO, de la FCPE et des lycéens de cinq lycées différents. Un appel a été lancé pour le 6 février, un début de coordination interlycée a été mis en place, avec la perspective d'une réunion publique le 15 février. ●



Rouen, le 1^{er} février.

ET AUSSI...

- ▶ À Paris, de Jussieu à la Sorbonne, 10 000 manifestants.
- ▶ À Rennes et à Toulouse, les universités Rennes-II et du Mirail, traditionnellement mobilisées lors de mouvements étudiants, ont été bloquées. Dans la Ville rose, 2 400 personnes ont défilé.
- ▶ À Lyon, quelques centaines de lycéens ont manifesté à l'appel d'organisations de jeunesse, du NPA, des écologistes et des Insoumis.
- ▶ Tandis qu'à Bordeaux, environ 300 étudiants ont défilé dans la matinée.
- ▶ À Strasbourg, la réforme Parcoursup « va réduire le choix des bacheliers, de manière beaucoup trop sélective. Des lycéens vont

- devoir mettre de côté certains vœux », a déclaré Renaud Violet, professeur d'histoire-géographie en collège à Hochfelden (Bas-Rhin).
- ▶ À Lille, ce sont 500 personnes, dont une majorité de lycéens et d'étudiants, qui se sont rassemblées dans l'après-midi place de la République avant de défiler dans la ville.
- ▶ À Nantes, selon le réseau social Nantes révoltée, « un blocus mis en place à l'entrée de la fac de sociologie contre la sélection à l'université a été débloqué par la police » vers 7 h 30.
- ▶ À Aix-Marseille, 400 jeunes ont défilé à Marseille et une centaine d'autres à Aix-en-Provence, jeudi matin. Cinq lycées étaient concernés par des blocages.

HOMMAGE À DOMINIQUE FAUDOT

Merci, Dominique, tout simplement merci

C'est avec une très grande tristesse que nous avons appris la disparition de Dominique Faudot, professeure des universités à l'université de Bourgogne, militante syndicale entièrement dévouée à la défense des collègues et du service public, en particulier en tant que présidente de la Commission permanente du Conseil national des universités (CP-CNU).

→ par Stéphane Tassel, secrétaire général du SNESUP-FSU, 2009 – 2013

Dominique, je n'ai pas envie d'utiliser le passé pour te parler. Tu n'aimes pas les honneurs. Je ne souhaite pas trahir ta modestie, une vraie modestie peu courante dans nos milieux. Je veux juste dire à quel point ton engagement syndical a laissé son empreinte sur le paysage actuel des universités, pour leurs personnels.

Des convictions et du tempérament tu n'en as jamais manqué, pour faire entendre notre voix, je pense en particulier à ta capacité à mettre en évidence les discriminations entre femmes et hommes dans les carrières, et plus généralement dans toutes les facettes qui faisaient ta vie : une seule et même vie d'engagement collectif, toujours

syndiquée. Un épisode me revient. Vraiment pas du tout encline à accepter d'être décorée de la Légion d'honneur, tu as fini par te laisser convaincre. Présidente de la CP-CNU, la ministre aurait dû te décorer. Mais vu les retards pris, tu as tranché, ça ne sera pas Geneviève Fioraso mais l'ami Jean-Pierre Kahane qui officiera avec bienveillance dans les couloirs du ministère, à quelques

mètres du modeste bureau que tu occupais.

Devenir présidente de la CP-CNU, tu ne le voulais pas. Nous avons pris le temps de te convaincre, de t'assurer du soutien du SNESUP dans toutes ses dimensions et bien au-delà pour que tu puisses faire face à la menace qui pèse sur le CNU. Le 7 décembre 2011, c'est par seulement trois voix d'avance que tu emportes le scrutin. Dès ton arrivée, tu nous permets de gagner l'annulation du calendrier d'évaluation des enseignants-chercheurs.

Cette présidence harassante, confrontée aux déferlantes dans lesquelles on se retrouve trop souvent seule, tu l'as assumée jusqu'au bout. Qu'on te reconnaisse l'immense mérite d'avoir contribué de façon majeure à protéger tous les enseignants-chercheurs et toutes les enseignantes-chercheuses d'une augmentation-sanction de leur obligation de service, d'une mise à l'écart durable de la recherche.

Je te vois tordre le nez et hausser les épaules. Je sais à quel point les convictions qui te portent et font ta marque



de fabrique au CNU ne peuvent rimer qu'avec le collectif, qu'avec le désintéressement personnel. Tu t'es souvent oubliée dans un NOUS dont tu faisais partie.

Dominique, merci pour tous ces collègues, merci d'avoir été notre candidate et la présidente de toute une communauté de travail alliant l'expertise scientifique à l'irremplaçable engagement syndical dans ces temps particulièrement troublés. Merci pour ton travail minutieux incessant, privilégiant toujours l'humain devant toute autre considération pour sortir tel ou telle collègue en prise avec les pressions et les petits arrangements de mandarins locaux. Merci pour

tes analyses de fond sur ce qui est au cœur de notre activité syndicale pour les personnels, pour le service public.

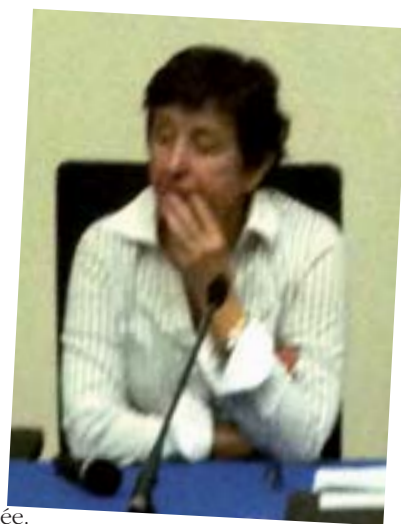
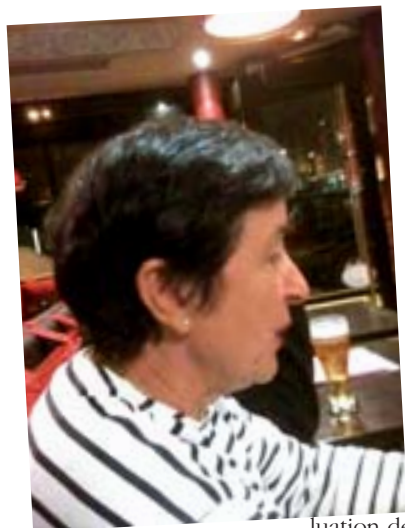
Je te vois encore sortir du siège du SNESUP début juin 2011, tenant à bout de bras une lourde caisse remplie de milliers de candidatures individuelles au CNU, à trente minutes de l'heure limite de dépôt. L'immensité de la tâche que tu venais d'accomplir s'apparente à une victoire que Sisyphe t'aurait enviée.

Malgré les heures de travail, les nuits blanches tu étais là souriante. Malgré le niveau de tension et les enjeux révélateurs des femmes et des hommes, c'est une femme simplement heureuse du travail accompli, souriante, qui partait en personne déposer nos listes.

Tous ceux qui t'ont côtoyée, qui ont travaillé avec toi – je pense aux militants du SNESUP, aux adhérents que tu aidais, aux personnels du siège – le savent : tu étais directe et entière, profondément honnête et attentive, attentionnée surtout, déterminée et particulièrement sensible, toujours pleine d'optimisme.

Dominique, tu nous manques. Je t'ai entendu à de nombreuses reprises râler de ne pouvoir jouer aussi souvent du violoncelle que tu le souhaitais. J'aurais aimé pouvoir te voir jouer...

Merci Domi. ●





Retraites : un privilège ? NON, un droit !

→ Dossier coordonné par Michelle Lauton et Hervé Lelourec, membres de la Commission administrative

Les réformes successives des retraites depuis 1993 n'ont fait que restreindre les droits des salarié.e.s et diminuer les pensions, malgré l'opposition des actif/ve.s et des retraité.e.s.

Ces dernier/ière.s, qui ne constituent pas une catégorie homogène, représentent 24 % de la population. Souvent très impliqué.e.s dans des domaines divers^(*), elles et ils sont vu.e.s tantôt comme un coût, tantôt comme un marché (*Silver Economy*). Aujourd'hui, nombre d'entre elles et d'entre eux ont des retraites insuffisantes pour vivre et des associations interviennent pour qu'elles/ils puissent se nourrir ou avoir accès à des loisirs, alors qu'elles/ils ont travaillé toute leur vie. Les femmes sont particulièrement touchées (longues périodes de précarité, temps partiel...). En accroissant tant l'âge légal que la durée de cotisation et en multipliant les polypensionné.e.s dans nos secteurs, on a fait des retraité.e.s de l'ESR une population qui se paupérise. L'augmentation au 1^{er} janvier 2018 de la CSG de 6,6 % à 8,3 % met en cause leur pouvoir d'achat. C'est une fiscalisation supplémentaire de la Sécurité sociale à l'inverse de ce qui la fonde. Lors de la campagne présidentielle, Emmanuel Macron a annoncé une réforme systémique des retraites, passant d'un système à prestations définies à un système à cotisations définies, qui introduirait individualisation et insécurité et mettrait en cause le Code des pensions. Que ce dossier soit un outil pour discuter avec les collègues et préparer les mobilisations nécessaires pour faire avancer nos revendications et s'opposer à de néfastes projets !

(*) *La Lettre aux retraité.e.s* (snesup.fr) fait état de l'implication des retraité.e.s de l'ESR poursuivant des travaux de recherche ou d'autres activités.

Après le Code du travail, les retraites en ligne de mire ?

→ par Jean-Marie Harribey, maître de conférences en économie (Bordeaux)

De réforme en réforme, les gouvernements successifs ont dégradé les pensions et les conditions de départ en retraite. La prochaine modification structurelle irait dans le même sens, alors qu'il faudrait développer l'emploi et mieux répartir le travail...

Les réformes des retraites de 1993, 2003, 2010 et 2013 ont multiplié les régressions des droits des travailleurs : allongement de la durée de cotisation, report à 62 ans de l'âge de départ à la retraite sauf pour les carrières longues, mise au compte des salaires des 25 meilleures années au lieu des 10 pour les salariés du privé, et baisse des pensions qui résulte du cumul de toutes ces mesures. Une nouvelle réforme projetée par le président Macron aggraverait encore des dégradations déjà importantes.

Une dégradation générale

Selon les deux derniers rapports annuels⁽¹⁾ du Conseil d'orientation des retraites (COR), les retraites, tous régimes confondus, représentent environ 14 % du PIB en 2016, soit 312,7 milliards d'euros (Mds€). Une augmentation de 2,6 points par rapport à 2000. Cette hausse relative est essentiellement due à la dégradation économique de la période et à l'augmentation considérable du chômage. La dégradation des comptes des régimes de retraites a été certes limitée dans un contexte où la proportion d'actifs par rapport au nombre de retraités diminuait : le déficit global n'était que de 4,4 Mds€ en 2016. Mais la déconnexion de l'évolution des pensions par rapport à celle des salaires est amorcée et ne pourra que s'accroître.

Les droits acquis par les générations nées après guerre font que le niveau de vie médian des retraités est sensiblement équivalent à celui des personnes de plus de

18 ans. Cependant, le taux de pauvreté des retraités est supérieur à celui des salariés actifs et le phénomène est encore plus marqué pour les femmes. Et le maintien relatif jusqu'à présent du niveau de vie des retraités par rapport aux salariés est essentiellement dû à l'effet dit « de noria »⁽²⁾. Mais cela ne sera pas durable dès que les générations ayant connu depuis plusieurs décennies le chômage, la dégradation des emplois ou la précarité, arriveront à l'âge de la retraite. Les femmes et les catégories ayant été victimes de temps partiel, de contrats précaires, de chômage de longue durée seront les plus touchées.

Sous l'effet conjugué des réformes passées, le taux de remplacement de la pension par rapport au salaire décline pour les générations nées à partir de la fin des années 1950⁽³⁾. En particulier, la pension des fonctionnaires ira en se détériorant. L'hypothèse retenue par le COR est que le point d'indice sera gelé jusqu'en 2020 et son évolution ne rattrapera celle du salaire moyen qu'en 2032 (voir le graphique du COR ci-dessous) – source : rapport de juin 2017, p. 104.

L'équilibre financier des régimes de retraites ne serait pas atteint à long terme si l'augmentation de la productivité horaire du travail restait inférieure à 1,5 % en moyenne. Le COR se félicite de l'augmentation très importante du taux d'emploi des 55-59 ans depuis 2000 (de 60 % à 80 % pour les

hommes et de 40 % à 62 % pour les femmes). Le taux d'emploi des 60-64 ans a augmenté lui aussi de 18 points (de 12 % à 30 %). Si le temps de travail individuel n'est pas réduit pendant le prochain demi-siècle (hormis par le biais du temps partiel), si le taux d'activité continue de s'accroître,

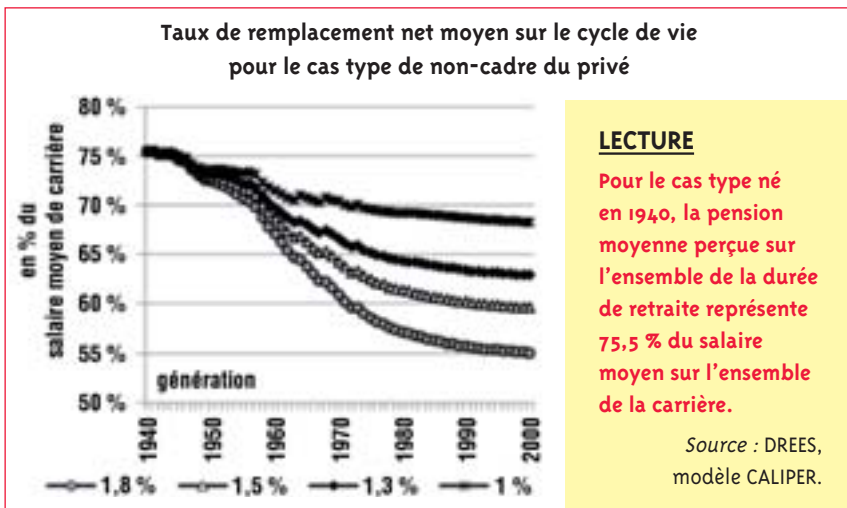
et si la population d'âge actif augmente, la réduction du taux de chômage de 10 % à 7 % n'aura lieu que s'il y a un écart positif important entre le taux de croissance de la production et celui de la productivité. Or, dans le « meilleur » des cas, la projection de la croissance du PIB est de 2 % par an en moyenne à l'horizon 2070, avec l'hypothèse d'une augmentation de la productivité du travail de 1,8 %. Sans réduction de la durée du travail et à population en âge de travailler constante, la marge de création d'emplois ne serait donc que de 0,2 %.

Le COR prévoit que, après une période de rattrapage, l'écart des pensions entre les femmes et les hommes augmente de nouveau. Les pensions des femmes plafonneraient à 90 % de celles des hommes, à cause d'écarts de salaires persistants.

La réforme structurelle tant souhaitée par les dominants

Notre système de retraite du régime général est appelé par « répartition » pour indiquer que les pensions sont payées grâce aux cotisations vieillesse prélevées sur la masse salariale, et immédiatement reversées aux retraités. Ce système est à « prestations définies », c'est-à-dire dont les paramètres de calcul sont connus à l'avance des cotisants. Dans la mesure où les pensions dépendent en grande partie des cotisations, qui elles-mêmes sont pour une part fonction des salaires (dans la limite du plafond de la Sécurité sociale pour le régime général), le système de retraite est de nature assez contributive. Mais les pensions de réversion, le minimum retraite, la prise en compte des périodes de maladie ou de chômage, de droits familiaux atténuent le caractère contributif du système par la solidarité entre les ayants droit.

Les pensions des femmes plafonneraient à 90 % de celles des hommes.



À côté du régime général existent des régimes complémentaires pour les salariés cadres et non cadres (Agirc et Arrco). Les cotisations versées chaque année donnent droit à des points qui sont accumulés tout au long de la vie active, et dont il suffit de fixer ensuite la valeur. Est ainsi amplifiée la correspondance entre la contribution personnelle du salarié pendant sa vie active et sa pension. Le taux de remplacement n'est plus connu à l'avance, on est dans un régime à « cotisations définies », entraînant un manque de visibilité pour le salarié sur sa future pension. En évitant un débat social et politique sur la hausse des cotisations qui donnerait des droits supplémentaires, on masque l'enjeu de la répartition de la richesse produite entre actifs et retraités, et, au-delà, celui de la répartition entre travail et capital. Enfin, ce système par points, fonctionnant pourtant par « répartition », crée l'illusion que la retraite est une forme d'épargne que le salarié retrouvera lors de son départ en retraite.

Un système par « comptes notionnels » fait faire un pas de plus vers une stricte contributivité. Dans ce cas, on ouvre un compte à chaque salarié qui est dit « notionnel » car il n'est pas financier. On y enregistre le montant des cotisations du salarié. Le montant de la pension sera ensuite proportionnel à ce capital virtuel actualisé, que l'on divise par un coefficient dépendant de l'âge de départ à la retraite et de l'espérance de vie à cet âge de la génération à laquelle appartient le salarié. L'individualisation de la retraite est renforcée parce qu'on introduit le principe de la « neutralité actuarielle » selon lequel l'âge de départ à la retraite doit être neutre en termes de sommes perçues pendant tout le temps de retraite, et parce qu'on tend à substituer la notion de salaire différé à celui de salaire socialisé.

Les partisans du système par comptes notionnels affirment qu'il est plus juste. Et Macron prétend instaurer un système universel où « 1 euro de cotisation donne le même droit à tous »⁽³⁾. Mais le fait de retenir une espérance de vie moyenne d'une génération au moment du départ en retraite revient à nier les très grandes différences d'espérance de vie entre les classes sociales et entre les professions au sein d'une génération. Et, à l'inverse, tenir compte des différentiels d'espérance de vie dans une génération aurait un effet désastreux sur les femmes, déjà victimes en amont de discriminations au travail et de carrières discontinues et précaires. Comme l'âge de départ à la retraite est un

▼
**L'individualisation
de la retraite
est renforcée.**
▲



Le système par points, fonctionnant par « répartition », crée l'illusion que la retraite est une forme d'épargne que le salarié retrouvera au moment de son départ en retraite.

des déterminants du montant de la retraite, les travailleurs sont incités à rester au travail même s'ils ont toujours effectué des travaux pénibles qui ont réduit leur espérance de vie. Chacun est censé pouvoir obtenir une retraite satisfaisante en choisissant personnellement le moment de son départ. Si celui-ci devient une simple question de choix individuel, alors la norme sociale fixant des règles de responsabilité collective vis-à-vis de tous les membres de la société disparaît en même temps que la responsabilité des entreprises en matière d'emploi. Affirmer qu'un système par points ou par comptes notionnels permettrait de « ne pas transmettre de dette à la génération suivante » comme l'affirme Macron est absurde. Quel que soit le système, les droits à pension sont toujours à valoir sur la production future. Ce qui distingue un système d'un autre, c'est que ces droits sont plus ou moins égalitaires, plus ou moins solidaires, plus ou moins calqués sur la contribution personnelle antérieure. Garantir un système de retraites, à la fois globalement et pour chacun, supposerait que l'emploi reste une priorité et que le travail soit mieux partagé en même temps que la valeur ajoutée⁽⁴⁾.

Si Macron imposait sa réforme, on resterait dans le droit fil des réformes dites structu-

relles du marché de l'emploi. Celles-ci visent à le libéraliser toujours davantage et à réduire les droits sociaux, renvoyant les individus à de prétendus choix personnels. Or, il est possible de combiner une hausse progressive des cotisations avec une réduction du temps de travail et des investissements de transition écologique pour développer l'emploi, dont la protection sociale est dépendante. Il est sûr que cela suppose la fin des politiques générales d'austérité et le bridage de la finance. ●

(1) COR, « Évolutions et perspectives des retraites en France », rapport annuel, juin 2016 ; « Évolutions et perspectives des retraites en France », rapport annuel, juin 2017 ; « Retraites : perspectives financières jusqu'en 2070. Sensibilité aux hypothèses, résultats par régime », 14^e rapport, 22 novembre 2017.

(2) Il s'agit de l'amélioration structurelle, d'une génération à l'autre, de la qualification, des emplois et des salaires, due au développement économique.

(3) Ce système est depuis longtemps préconisé par A. Bozio et T. Piketty, « Pour un nouveau système de retraite. Des comptes individuels de cotisations financés par répartition », *Collection du Cepremap*, Éditions Rue d'Ulm, octobre 2008.

(4) Le COR table sur le maintien d'un niveau très bas : 56 %, rapport juin 2017, p. 25.

Pour lire l'article complet de J.-M. Harribey :

www.snesup.fr

Enseignant.e.s du supérieur et chercheur/euse.s dans le viseur

→ par Michelle Lauton

Nous n'abordons dans cet article que des aspects spécifiques à la fonction publique et particulièrement aux enseignants du supérieur et chercheurs, renvoyant à l'article de Jean-Marie Harribey pour l'analyse générale.

Les retraites des fonctionnaires sont systématiquement mises en cause ces dernières années (rapports de la Cour des comptes, du Trésor, déclarations politiques...) alors qu'elles se sont dégradées sous l'influence des précédentes réformes. Les travaux du Conseil d'orientation des retraites (COR) montrent la convergence de fait des régimes de retraites des fonctionnaires avec le privé (âge légal de départ, nombre d'années pour éviter la décote, augmentation du taux de cotisation des actifs chaque année depuis 2012, type de revalorisation des pensions).

La Cour des comptes a mis en cause en 2016 les « avantages » des fonctionnaires en matière de droits familiaux (majoration pour enfants, supplément familial de traitement), alors que leur bonification pour enfants a déjà été réduite de 1 an à 6 mois en 2004 et soumise à conditions. Elle propose aussi de supprimer les bonifications de dépaysement pour services hors d'Europe. Plus grave encore peut-être, elle a remis en cause les pensions de réversion des fonctionnaires après veuvage, en envisageant de les plafonner au lieu d'améliorer le droit à la réversion en ouvrant à tous les couples (mariés ou non) sans conditions de ressources.

Les enseignant.e.s du supérieur et chercheur/euse.s visé.e.s

L'augmentation de la CSG de 6,6 % à 8,3 % (soit un taux d'augmentation de plus de 25 %) touche très largement les actuels et futurs

retraités de nos catégories, conduisant à une baisse de la pension très significative, qui est inacceptable. Au moment où nos traitements sont scandaleusement bas, le point d'indice gelé et où les carrières sont bloquées, s'ajoutent des problèmes spécifiques à nos catégories. La paupérisation des universitaires et chercheurs à la retraite s'installe.

Compte tenu de la durée d'études, de la durée de la thèse et des post-docs notamment, l'âge moyen de recrutement comme fonctionnaire dans l'enseignement supérieur et la recherche (environ 34 ans) est tardif. Depuis sa création, le rachat des périodes d'études est prohibitif.

Le polypensionnement correspondant au travail dans le privé, à l'étranger ou aux périodes de précarité – qui ne peuvent plus être rachetées pour la pension civile depuis 2013 – s'amplifie. La part de retraite « Sécurité sociale » sera calculée, comme pour le privé, sur les 25 meilleures années – c'est-à-dire toutes celles où l'enseignant-chercheur ou le chercheur n'aura pas été fonctionnaire. Pour le travail à l'étranger, la situation est encore plus complexe. Dans le cadre actuel de la réglementation, seule la durée d'assurance le prendra en compte s'il y a des accords signés entre les pays et une part de retraite pourrait être obtenue dans le pays étranger. Sous prétexte de faciliter la mobilité des chercheurs, enseignants-chercheurs, doctorants, post-docs, le projet européen Resaver (Retirement Savings Vehicle for European Research Institutions) veut généraliser un système de fonds

▼
La paupérisation des universitaires et chercheurs à la retraite s'installe.
▲



Manifestation contre les ordonnances Macron, 12 septembre 2017, Paris.

© Jeanne Menjoulet/Flickr

de pension pour la retraite des chercheurs des institutions publiques et privées. Cela pourrait conduire à la suppression de la pension civile de retraite attachée au statut de titulaire de la fonction publique des enseignants-chercheurs et chercheurs et à l'adoption du système de retraite par répartition des chercheurs de droit privé. Le SNCS et le SNE-SUP y sont opposés.

Lors de son dernier congrès (février 2016), la FSU a réaffirmé son attachement au Code des pensions, élément fondamental du statut des fonctionnaires. Elle demande le droit, pour le public comme pour le privé, à la retraite dès 60 ans avec un taux de remplacement de 75 %, basé sur les 6 derniers mois de traitement. Elle demande l'abrogation du système de décote/surcote, un minimum garanti. Elle demande que la revalorisation des pensions prenne en compte l'évolution des salaires. Ces revendications sont plus que jamais d'actualité, tout comme le maintien d'avantages familiaux et de pensions de réversion. Cela exige que soit garanti le financement de la répartition. Le président de la République vient d'annoncer la finalisation de la réforme avant l'été 2019. Il faut mettre à profit le délai pour discuter avec nos collègues de l'impact des précédentes réformes et faire avancer les revendications défendues par le SNE-SUP-FSU et le SNCS-FSU de prise en compte des parcours par la reconnaissance, tant pour les durées d'activité que pour les carrières, des aspects suivants :

- la longueur des études ;
- les années de thèse ;
- les périodes de précarité dans la carrière des personnels de l'ESR ;
- la reconnaissance et la prise en compte de toutes les périodes de travail à l'étranger. ●

POUR EN SAVOIR PLUS

- ▶ **Anne Feray**, « Les réformes : quelques éléments historiques », formation.fsu.fr/Reforme-des-retraites.html.
- ▶ **Bernard Friot**, « Salaire à vie pour les plus de 18 ans : le travail doit être un des attributs des travailleurs.se.s, pas du capital », snesup.fr/sites/default/files/fichier/la_lettre_aux_retraite-e-s_109.pdf.
- ▶ **Jérôme Gleizes**, « Réforme des retraites : la double peine pour les chercheurs et les universitaires », *VRS* n° 395, nov.-déc. 2013, pages 45-46, snscs.fr/sites/snscs.fr/IMG/pdf/vrs_395.pdf.
- ▶ **Patrick Monfort**, « La retraite des scientifiques : une paupérisation annoncée », *VRS* n° 405, été 2016, pages 29-30, snscs.fr/site/snscs.fr/IMG/pdf/vrs_405.pdf.
- ▶ **Erick Staelen**, « Les propositions de la FSU », formation.fsu.fr/IMG/pdf/propofsu-erick-staelen.pdf.
- ▶ **Benoît Teste**, « Régimes par comptes notionnels, régimes par points », formation.fsu.fr/Reforme-des-retraites.html.

Retraités mais souvent très actifs...

Questions à Vincent Caradec, professeur de sociologie (Lille)

Les retraité.e.s, loin de former une catégorie homogène, se sentent souvent non reconnu.e.s, voire méprisé.e.s. Et l'argument de leur coût peut être mobilisé pour modifier les conditions de départ en retraite.

Le discours politique parle de « personnes âgées », le monde de l'économie de « seniors », les organisations et associations de « retraités ». Comment l'interpréter ?

Quand on s'intéresse à la population âgée, on se trouve en effet face à une diversité de dénominations : personnes âgées, seniors, retraités, mais aussi aînés ou personnes du 3^e âge. Ces catégories ont des connotations différentes et sont parfois elles-mêmes ambivalentes. Ainsi, « personnes âgées » est une catégorie démographique et administrative, qui fixe le seuil d'entrée dans la vieillesse à 60 ans, ce qui est en fort décalage avec la perception des intéressés. « Seniors » est une catégorie issue du monde du marketing, qui s'est largement diffusée à partir des années 1990, du fait de son ambivalence : elle cible une population très large (l'ensemble des 50 ans et plus, soit un tiers de la population !) en l'associant à l'image de jeunes retraités dynamiques. La catégorie des « seniors » a d'ailleurs ringardisé celle du « 3^e âge » qui s'était imposée dans les années 1970 et 1980 pour désigner la première partie de la retraite. Quant à la catégorie des « retraités », elle témoigne du succès des systèmes de retraite : avec eux, la vieillesse est devenue le temps de la retraite et les « vieillards » se sont transformés en « retraités ».

Cela étant dit, quelle que soit la catégorie utilisée, on prend toujours le risque d'homogénéiser une population extrêmement

diverse. Et cette diversité ne se limite pas à l'opposition trop simple entre de jeunes seniors qui profitent de l'existence et des personnes âgées dépendantes atteintes de troubles moteurs ou cognitifs. La vieillesse est également traversée par de profondes inégalités en matière de revenus, de patrimoine, de situation domestique, de soutien familial, de santé et de mortalité. Sur ce dernier plan, les démographes parlent de la « double peine des ouvriers », qui connaissent plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte.

Lors des réformes des retraites, politiques et médias ternissent l'image des retraités : fardeaux inutiles, privilégiés... Qu'en est-il du rôle social des retraités, et des représentations qu'en a la société ?

Je ne pense pas qu'il existe une image homogène des retraités. Les politiques et les médias peuvent aussi bien insister sur leur coût économique que sur leurs apports en termes d'engagement bénévole ou de solidarité intergénérationnelle (on parle, par exemple, de « génération sandwich » pour désigner les jeunes retraités qui, à la fois, gardent leurs petits-enfants et s'occupent de parents âgés). Mais il est vrai que l'ar-

gument du coût économique est mobilisé par ceux qui veulent repousser l'âge de la retraite ou augmenter la durée de cotisations.

Le thème du fardeau est également très présent à propos des personnes dépendantes, qui sont considérées comme une charge pour les proches et pour la collectivité. Et il faut ajouter que ce sont les plus âgés des retraités qui sont les principales cibles d'un phénomène qui com-

mence à être documenté : l'âgisme, c'est-à-dire les attitudes de dépréciation ou d'inattention à l'encontre des plus âgés. L'âgisme se manifeste, par exemple, par des remarques sur leur âge, sur leur lenteur, sur la charge qu'ils représentent pour la collectivité. Il se traduit aussi par des aménagements urbains peu adaptés – avec notamment l'insuffisance de bancs publics. Il se manifeste encore par l'absence de prise en compte de leur avis, désormais considéré comme peu pertinent.

Peu de travaux portent sur ces questions. Pourquoi ? Selon quelles thématiques pourraient-elles être développées ?

Aujourd'hui, les travaux sur la vieillesse se développent dans différentes disciplines des sciences humaines et sociales. En témoigne la création du groupement d'intérêt scientifique ILV (Institut de la longévité et du vieillissement), qui a pour objectif de fédérer ces travaux et de leur donner davantage de visibilité. En sociologie, des recherches récentes se sont intéressées au processus de vieillissement, notamment à son encadrement normatif (avec le développement du « vieillissement actif » ou du « bien vieillir ») et aux expériences des personnes qui avancent en âge. Je crois qu'un objet d'étude à privilégier à l'avenir concerne ce qui se passe dans le grand âge, au-delà de 80-85 ans, avec notamment l'invention, par les générations qui arrivent désormais plus nombreuses aux âges élevés, de nouvelles manières de vivre la grande vieillesse : que l'on songe, par exemple, aux habitats autogérés ou à une association comme Old'Up. ●

Propos recueillis par
Michelle Lauton et Hervé Lelourec

▼
La vieillesse est traversée par de profondes inégalités en matière de revenus, de situation domestique...
▲



Si l'âge peut servir à catégoriser cette fraction de la population, cette dernière n'en reste pas moins extrêmement variée.

Décote, parcours professionnels, CSG : quelles conséquences ?

→ par Hervé Lelourec, coresponsable du secteur Retraité.e.s

La multiplication des parcours professionnels diversifiés, la décote, l'augmentation de la CSG modifient profondément les conditions de départ en retraite et les conditions de vie des retraité.e.s.

On pouvait s'en douter : les réformes précédentes ont modifié sensiblement les conditions de départ en retraite. Du coup, pour les enseignants-chercheurs, le nombre de départs en retraite a diminué en 2008, puis s'est stabilisé et l'âge moyen a tendance à augmenter.

De manière générale, la pension est proportionnelle à la durée de service (et elle est peut-être majorée ou minorée). Mais, il n'est plus possible aujourd'hui de valider des services de non-titulaires qui n'auraient pas été demandés avant 2013. Attention : « taux plein » signifie seulement « sans décote » et non pas, hélas, 75 % du traitement brut (de l'échelon détenu depuis au moins 6 mois). Avec le recul de l'âge légal et le nombre accru de trimestres nécessaires (durée d'assurance, annuités retenues), la surcote est en voie de disparition, la décote devient la norme ; elle n'est évitée qu'en prolongeant l'activité (souvent 5 ans au-delà de l'âge légal).

La décote institue une double peine : si vous n'avez pas assez de trimestres validés pour atteindre 75 %, votre taux en sera automatiquement diminué⁽¹⁾, et vous subirez la pénalité supplémentaire d'une minoration⁽²⁾ selon le nombre de trimestres manquants.

Un exemple simplifié pour comprendre

M. A., né le 1^{er} janvier 1954, marié, sans enfant, MCF recruté à 30 ans le 1^{er} septembre 1984, a pris sa retraite à 63 ans, le 31 août 2017, comme hors-classe A3. Son dernier salaire mensuel net d'activité s'élève à **3 600 €**. Avec 132 trimestres dans le public et 16 dans le privé, soit 148 en tout. Mais il en fallait 165, d'où une décote portant sur 15 trimestres. Son ratio de

pension $132 \times 75/165 = 60\%$ est ramené à : $60 \times (1 - 15 \times 0,0125) = 48,75\%$. On est loin des 75 % !

Sa pension mensuelle brute est de $4 531 \times 0,4875 = 2 209 €$. Avant le 1^{er} janvier 2018, les cotisations sociales représentaient 7,4 % (CSG 6,6 %, CRDS 0,5 %, Casa 0,3 %)⁽³⁾ et la pension mensuelle nette était : $2 209 \times 0,926 = 2 045 €$. La chute de revenu était déjà énorme.

Le revenu fiscal de référence de son foyer fiscal dépassant le seuil de 22 096 € pour 2 parts, la pension sera assujettie au taux fort de CSG à partir du 1^{er} janvier 2018 : les cotisations passent à 9,1 % (CSG 8,3 %, CRDS 0,5 %, Casa 0,3 %) et sa pension mensuelle nette devient : $2 209 \times 0,909 = 2 008 €$, soit **une perte de 37 € chaque mois, 444 € par an**. En réalité un peu moins car une partie de la CSG est déductible.

Certes, il pourra demander une part de

retraite du régime général, mais celle-ci sera dérisoire : elle ne portera que sur les 16 trimestres du privé, pour lesquels le montant revalorisé des salaires annuels (4 ans) sera divisé par 25 !

Un autre exemple

Mme B., mariée, 2 enfants, MCF, née le 30 janvier 1964, hors-classe A3, envisage de prendre sa retraite en septembre 2027. À cette date, elle aura 63 ans, 8 trimestres validés régime général (privé), 143 trimestres travaillés fonction publique + bonification 4 trimestres par enfant⁽⁴⁾, soit une durée totale d'assurance de 159 trimestres. Vu sa date de naissance, le nombre de trimestres requis pour éviter une décote est 169 et l'âge d'annulation de la décote est 67 ans (14 trimestres plus tard). Son coefficient⁽⁵⁾ de décote est : $10 \times 1,25 = 12,5$. Donc son taux de pension, initialement $75 \times 151/169 = 67,01\%$, devient $(75 \times 151/169) \times (1 - 10 \times 0,0125) = 58,63\%$. Sa pension mensuelle brute serait : $4 531 \times 58,63/100 = 2 656 €$.

Sa pension nette, si la CSG était restée à 6,6 %, aurait été : **2 459 €**.

Sa pension nette avec la CSG au taux fort de 8,3 % sera : **2 414 €**. Perte supplémentaire nette : **45 € par mois, 540 € chaque année**. Et cela ne prend pas en compte la future réforme, dont on ne sait l'impact sur les personnes aujourd'hui en activité !

Hausse de la CSG

Depuis le 1^{er} janvier 2018, au-delà d'un certain seuil de revenu fiscal de référence (cf. feuille d'impôt 2017 sur les revenus de 2016), les retraités seront prélevés à 8,3 % au lieu de 6,6 % sur leur pension brute au titre de la CSG (seuils⁽⁶⁾ en vigueur). Cette hausse sera déductible du revenu imposable. Ainsi, une personne seule dont la pension est le seul revenu subira ce taux maximal si elle dépasse 1 394 €/mois.

Cette mesure concerne la majorité des retraités ayant enseigné dans le supérieur. Contrairement aux actifs, il n'y a aucune com-

▼
On ne peut plus aujourd'hui valider des services de non-titulaires non demandés avant 2013.
▲



Danger sur notre système de Sécurité sociale !

pension. De plus, elle préfigure une remise en cause totale de notre système de Sécurité sociale. C'est inacceptable. ●

(1) En effet votre taux = (trimestres validés/trimestres requis) × 75 % ; déjà forcément moins que 75 % !

(2) La décote se calcule ainsi :

coeff. de décote = (nombre de trimestres manquants) × (taux de décote par trimestre).

Le nombre de trimestres manquants correspond au plus petit des 2 nombres d'années suivants :

– écart entre l'âge auquel la pension est attribuée et l'âge d'annulation de la décote ;

– écart entre le nombre de trimestres de durée d'assurance (tous régimes acquis) à la date de départ en retraite et le nombre de ceux requis pour une pension à taux plein.

Le nombre de trimestres obtenu est arrondi à l'entier supérieur et plafonné à 20 trimestres.

(3) Sigles : CSG : contribution sociale généralisée ; CRDS : contribution pour le remboursement de la dette sociale ; Casa : contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie ; RFR : revenu fiscal de référence.

(4) La bonification est d'un an par enfant né avant le 1^{er} janvier 2004, si le fonctionnaire a interrompu son activité pendant au moins 2 mois ou l'a réduite.

DOUBLES PEINES

- **Même si votre pension est modique, dès que l'ensemble du foyer fiscal dépasse le seuil, vous aurez une CSG au taux fort.**
- **Polypensionnés qui avez aussi travaillé comme non-titulaires dans le public ou dans le privé, la retraite du régime général et la retraite complémentaire éventuelle baisseront aussi à cause de la CSG (qui porte sur l'ensemble des pensions). Pour les retraites Agirc et Arcco, c'est la double peine car elles sont gelées depuis 2013 (donc perte de pouvoir d'achat).**
- **Aucune compensation pour celles et ceux des retraité.e.s qui resteront soumis à la taxe d'habitation.**

Solidarité intergénérationnelle contre la pauvreté

Entretien avec Julien Lauprêtre, président du Secours populaire français (SPF)

Le SPF publie à chaque rentrée un sondage sur la pauvreté qui s'accroît en France ; il a aidé l'an dernier 3 millions de personnes et toujours plus de retraités qui demandent son aide.

Que peut-on dire du sondage Ipsos/SPF de 2017 sur la part des retraités dans la pauvreté en France⁽¹⁾ ?

Du fait de mon grand âge, cela m'attriste beaucoup que des salariés ayant travaillé toute leur vie n'aient plus rien dans le frigo et viennent manger au SPF. Les alertes sur la faim dans le monde concernent aussi nos territoires car la première demande des démunis est de manger.

En discutant avec ces retraités qui frappent à nos portes, on évoque aussi l'accès aux spectacles, aux vacances, aux soins, ce qui fait du SPF un généraliste de la solidarité. Pour elles et pour eux, tout cela est trop cher, ce qui oblige à se débrouiller faute de mieux.

C'est ainsi que le SPF a développé des partenariats avec des médecins en leur recommandant des personnes en difficulté, selon une convention signée avec l'Ordre national des médecins.

On organise aussi pour des retraités des voyages touristiques en petit groupe, des « banquets des cheveux blancs », sur la Seine, chez Gégène à Joinville, un réveillon en Espagne...

Quels rôles peut-on jouer dans la solidarité selon que l'on est en activité ou à la retraite ?

Les retraités que nous aidons peuvent en retour se mettre à la disposition du SPF, comme ces tricoteuses d'habits pour vêtir des poupées, ou celles et ceux qui viennent raconter à des enfants des épisodes de leur vie. Ainsi, « *qui sollicite peut aussi aider* ».

Tandis qu'en France on déplore une montée de la violence, du racisme, de la xénophobie et de la misère, la solidarité s'accroît : de plus en plus de coiffeurs offrent des prestations, des restaurateurs offrent des plats, des boulangers-pâtisseries proposent des galettes solidaires à des clients heureux de les acheter au profit du SPF. Ces actions redonnent de l'espoir, comme je le raconte dans le DVD *Solidarité, le sens d'une vie*⁽²⁾.

Comment s'impliquer dans votre action en tant que retraité universitaire ?

Nous avons créé un mouvement d'enfants, Copains du monde, invitant à s'aimer au lieu de se haïr, à se rassembler au lieu de se fuir. D'où trente et un Villages d'enfants de



cinquante nationalités venus en France. Les amis et amis retraité.e.s de vos métiers peuvent venir parler avec ces enfants de tous pays dans l'esprit d'un monde solidaire aspirant à la paix et à la réduction des inégalités. Nous avons parmi eux de petits enfants venus de territoires israéliens, palestiniens, sahraouis, marocains, vietnamiens, chinois... qui peuvent porter cette belle idée de retour dans leur pays. Ainsi des gosses du Bénin ont fait une collecte pour offrir une poubelle à un hôpital qui n'en avait pas.

Vos retraités peuvent aussi offrir du temps à des étrangers, notamment réfugiés, apprenant le français, y compris pour des Villages d'enfants implantés à l'étranger, par exemple celui du sud de Beyrouth. On essaie par la suite de leur trouver des solutions d'avenir, ce qui requiert la contribution de personnes aidantes. ●

Propos recueillis par Gérard Lauton

(1) www.secourspopulaire.fr/sondage-ipsos-spf-2017-sur-la-pauvrete-des-seniors#.WmcUCTciHIU.

(2) www.secourspopulaire.fr/solidarite-le-sens-dune-vie-un-documentaire-sur-la-vie-de-julien-laupretre.

Inégalités de retraites entre les femmes et les hommes dans le supérieur

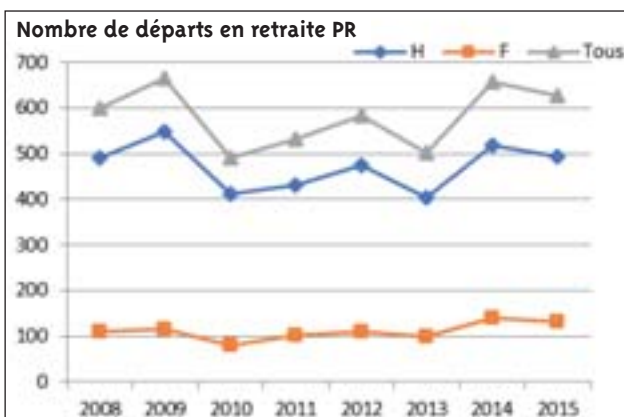
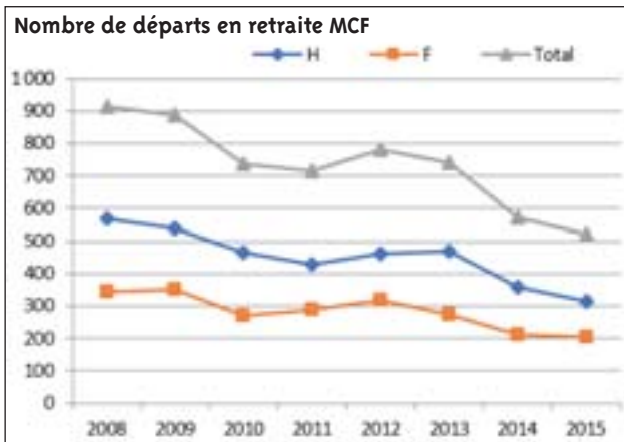
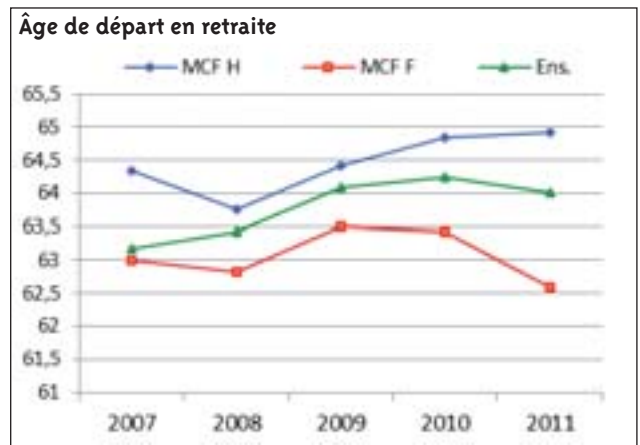
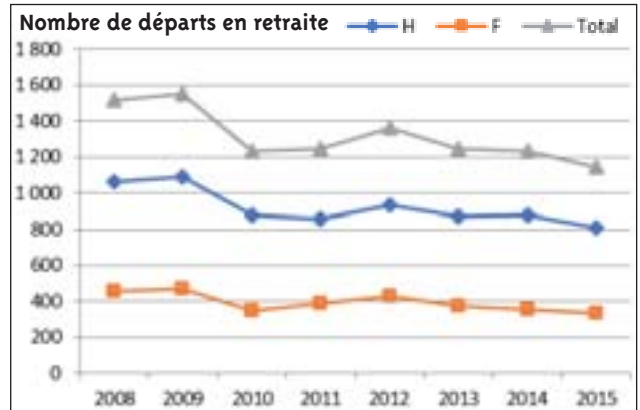
→ par Dominique Faudot

Nous publions ci-dessous, en hommage à Dominique Faudot, un extrait d'un travail(*) dans lequel elle a étudié les inégalités des carrières des femmes et des hommes de l'enseignement supérieur, à partir de son expérience de présidente de la CP-CNU.

(...) Potentiellement, chez les MCF, 217 femmes et 488 hommes, qui ont au moins 65 ans en 2013, devraient partir en retraite rapidement. En 2014, ils sont respectivement 238 et 535, et en 2015, 403 et 167. De même, en 2013, 275 femmes et 1 227 hommes PR ont au moins 65 ans ; en 2014, il s'agit de 266 femmes et 1 232 hommes. Et enfin, en 2015, ce sont 280 femmes et 1 088 hommes qui sont « retraitables ». Malheureusement, les données sont manquantes ou incomplètes, ou encore imprécises sur les âges de départ en retraite pour obtenir des graphiques plus précis et plus récents que ceux ci-après.

Le nombre de départs en retraite ne cesse de décroître depuis 2012 chez les MCF hommes et femmes du fait des diverses réformes qui ne font que repousser l'âge légal.

Le nombre de départs en retraite des enseignant.e.s-chercheur/euse.s a fortement chuté en 2008, augmente légèrement en 2009, pour rechuter ensuite. Le nombre de départs des MCF est devenu inférieur au nombre des départs des PR en 2014, alors que le nombre de MCF est très largement supérieur au nombre de PR. Ce qui semble signifier que les MCF partent moins en retraite que les PR, toute proportion gardée. La disposition permettant aux mères d'au moins trois enfants de partir avant l'âge d'ouverture des droits à pension d'ancienneté a été fortement utilisée en 2011 avant son abrogation – 63 femmes contre 29 en 2010, notamment chez les maîtres de conférences, pour lesquelles l'âge moyen de départ a baissé de 63 ans 5 mois à 62 ans 7 mois. Les perspectives pour les 10 années à venir font apparaître un taux de départ de l'ordre de 43 % du corps des professeurs des universités et de 18,7 % de celui des maîtres de conférences (sans compter les besoins



liés aux changements de corps, le passage dans celui des professeurs en particulier). Cela, bien entendu, est variable selon les disciplines (« Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur sous tutelle du MESR, 2011-2012 »).

En 2012, on note, chez les PR, 474 départs masculins avec un âge moyen de 64 ans et 9 mois, et 110 départs féminins avec un âge moyen de 63 ans et 7 mois. Chez les MCF, les nombres deviennent 461 hommes à un âge moyen de 64 ans et 11 mois (2 mois plus âgés que les PR) et 319 femmes avec un âge moyen de 62 ans et 7 mois.

Conclusion

Recrutement plus tardif, promotions moins nombreuses, départ en retraite plus jeune avec moins d'ancienneté, etc. laissent augurer de très faibles pensions pour les femmes. ●

POSTFACE. Ce constat va dans le même sens que pour les autres catégories de salariés : les femmes ont de plus petites retraites que les hommes. Les dernières réformes (âge, nombre d'années nécessaires, suppression de la bonification d'un an pour les enfants nés après 2004...) ont encore aggravé la situation faite aux femmes, notamment pour celles qui ont été longtemps précaires ou ont exercé à temps partiel pour élever leurs enfants. Malgré l'absence de documents sur le montant des pensions au moment du départ en retraite, il nous faut affiner nos analyses sur l'évolution des pensions de retraite et discuter de nouvelles propositions mettant fin aux inégalités femmes-hommes en matière de carrière et de retraite. *Michelle Lauton*

(*) Janvier 2017, www.snesup.fr/article/les-carrieres-des-enseignantes-chercheuses-dans-lenseignement-superieur.

MAÎTRE DE CONFÉRENCES EN DISPONIBILITÉ

Galère pour la réintégration !

→ par Marie-Jo Bellosta et Michel Carpentier, secteur Situation du personnel

Le cas d'une maître de conférences dont la demande de réintégration à la suite d'une disponibilité a été refusée par la direction de son établissement.

Sollicitée par l'Institut d'administration des entreprises (IAE) de Paris, une maître de conférences (MCF), habilitée à diriger les recherches, a accepté une mutation à l'IAE. Rapidement confrontée à une charge de travail excessive, elle a obtenu une disponibilité pour convenances personnelles en mars 2017. Après trois mois de repos, qualifiée aux fonctions de professeur des universités (PU), elle est prête à reprendre son activité professionnelle au sein de l'IAE. Elle demande alors sa réintégration anticipée en respectant le délai réglementaire de trois mois.

Quelle ne fut pas sa consternation en recevant, en juin, la réponse négative du directeur de l'IAE qui l'invitait, au regard de l'absence de pers-

pectives d'une vacance correspondant à son grade et à sa spécialité disciplinaire, à envisager une mutation pour retrouver rapidement un emploi de MCF.

RÉPONSE DOUBLEMENT TROMPEUSE !

D'une part, la réintégration est conditionnée à l'une des trois premières vacances dans son grade sans condition de spécialité et d'autre part, il n'est pas possible de demander une mutation lorsque l'on est en disponibilité.

Le ministère, à la suite d'un recours hiérarchique de la collègue, s'est contenté d'un courrier en date du 30 juin 2017 demandant sa réintégration dans l'établissement, courrier qui n'a été suivi d'aucun effet. Bien au contraire, en sep-

tembre 2017, l'IAE recrutait trois enseignants-chercheurs : un MCF sur le poste de la collègue, un MCF dans une autre spécialité disciplinaire et un MCF associé dans sa spécialité. Notre collègue n'a eu donc comme autre choix que de

quatre mois pour obtenir ces pièces, l'établissement dans lequel elle avait exercé pendant plusieurs années a bloqué le paiement des allocations : inscrite le 20 septembre 2017, elle n'a, à ce jour, reçu aucune allocation chômage.

Le calvaire de notre collègue est une conséquence directe de la loi LRU qui a permis que les décisions sur la disponibilité soient déléguées à l'arbitraire des chefs d'établissement pendant que le ministère faisait le choix de l'impuissance sur ces questions. Le SNESUP soutient cette collègue et a pris la décision de se joindre à la procédure intentée contre l'IAE(*). ●

(* Est-ce un hasard ? L'IAE vient de réintégrer un PU en disponibilité pour raison personnelle.

▼
Le calvaire
de notre collègue
est une conséquence
directe de la loi LRU.
▲

faire une demande d'allocation chômage qui nécessite une attestation d'employeur et un contrat de travail. Après qu'elle se fut battue pendant

CLASSE EXCEPTIONNELLE PRAG-PRCE

Pour la défense individuelle et collective, pensez à l'envoi des fiches syndicales(*)

→ par Gérard Tollet, secteur Situation du personnel - Second Degré

Mi-janvier, chaque syndiqué a reçu par voie électronique les fiches second degré renouvelées et simplifiées. Elles permettent aux élus SNESUP d'assurer la défense individuelle et collective des collègues du supérieur : vérification des données administratives des collègues, rappel et explication de nos revendications, contrôle des tableaux de promotion et intervention pour faire rectifier les erreurs et injustices, retour d'information des syndiqués après CAP (voir calendrier approximatif ci-contre), le tout dans un esprit de justice et d'équité dans les promotions. Complétez ces fiches et transmettez-les rapidement à nos commissaires paritaires.

Calendrier approximatif des principales opérations de gestion des carrières en CAPA-CAPN

Opérations	PRAG	PRCE (gestion académique et calendrier variable)
Changement d'échelon	CAPN le 21 mars 2018	CAPA en début d'année 2018 (janvier-février)
Classe exceptionnelle (campagne rétroactive au 1/9/2017)	CAPA début février 2018 CAPN les 19 et 20 mars 2018	CAPA : 1 ^{re} quinzaine de février 2018
Liste d'aptitude pour l'accès au corps des agrégés	CAPA en avril 2018 CAPN du 22 au 24 mai 2018	
Hors-classe	CAPA en mai 2018 CAPN du 26 au 29 juin 2018	CAPA en mai-juin 2018
Classe exceptionnelle (campagne normale avec effet au 1/9/2018)	Candidature : 1 ^{re} quinzaine d'avril 2018 CAPA 2 ^{de} quinzaine de mai 2018 CAPN les 18 et 19 septembre 2018	Candidature : 1 ^{re} quinzaine d'avril 2018 CAPA : 2 ^{de} quinzaine de mai 2018

VIGILANCE AFIN DE NE PAS SATURER LA CLASSE EX

Cette nouvelle classe étant contingentée à terme à 10 % des effectifs du corps, la montée en charge se fera cette année en deux campagnes de

2,5 %. Compte tenu de ce contingentement, nous avons alerté le ministère des risques de saturation rapide qui pourraient empêcher de nouvelles promotions. À la suite de cette alerte, les propos (oraux) du

ministère ont été clairs : « Nous comptons sur la responsabilité des établissements afin de ne pas saturer cette CEx en promouvant de trop jeunes collègues. » La vigilance syndicale devra donc être nécessaire afin de promouvoir essentiellement des collègues en fin de carrière et qui libéreront rapidement des places pour les prochains...

Avec le SNESUP, agissons pour améliorer collectivement notre situation, pour réduire les inégalités, la précarité, pour développer le service public ! ●

* Disponibles aussi sur le site du SNESUP : www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/4_p_-fiches_syndicales_2017-2018_-vf.pdf.

Tableau de reclassement des promus à la classe exceptionnelle

Certifiés			Agrégés		
Échelon HC et ancienneté dans l'échelon d'origine	Échelon CEx	Ancienneté conservée	Échelon HC et ancienneté dans l'échelon d'origine	Échelon CEx	Ancienneté conservée
3 ^e	- de 2 ans	1	2 ^e	Indifférente	Non
3 ^e	+ de 2 ans	2	3 ^e	- de 2 ans 6 mois	Oui
4 ^e	- de 2 ans	2	3 ^e	+ de 2 ans 6 mois	Non
4 ^e	+ de 2 ans	3	4 ^e	- de 3 ans	Oui
5 ^e	- de 2 ans 6 mois	3	4 ^e	+ de 3 ans	Chevron B2
5 ^e	+ de 2 ans 6 mois	4			
6 ^e	Indifférente	4			

Poursuite du développement et nouvelles perspectives

→ par Jean-Paul Lainé, président de la FMTS

La 22^e Assemblée générale de la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS) s'est tenue du 4 au 8 décembre 2017, à Dakar.

Ce fut une réussite sur le plan quantitatif : 83 participants (21 organisations provenant de 15 pays de 4 continents) avec une progression du nombre de femmes et du nombre de représentants de l'Afrique. Cela s'est traduit par un renouvellement-renforcement du Conseil exécutif et le passage de 2 à 11 femmes au sein de celui-ci, mais aussi par de nouvelles affiliations (Canada, Congo-Brazzaville, Côte d'Ivoire, Espagne, Maroc, Mongolie et Niger) et un partenariat envisagé avec le Réseau international des femmes ingénieures et scientifiques (INWES).

Ce fut une réussite sur le plan matériel, sur celui des conditions de travail et de vie. Amphithéâtre et salles de travail, interprétariat, repas et hébergement : tout a concouru à la qualité du travail. Un grand merci aux organisations hôtes, les syndicats SAES et SUDES, ainsi qu'aux autorités politiques et universitaires qui ont répondu positivement à nos sollicitations. En matière de qualité du travail, nous distinguons deux plans.

PENDANT LA SEMAINE MÊME

La qualité de la session inaugurale et la richesse des conférences et des tables rondes du symposium étaient incontestables et ont bien introduit l'Assemblée générale proprement dite. Cela nous a confortés dans le choix de commencer par deux temps forts ouverts au public. Soulignons également la production des ateliers-groupes de travail qui ont débou-

ché sur 9 textes, qui seront soumis pour ratification au CE – aux organisations affiliées – puisque nous avons confirmé notre principe d'accorder au moins un siège pour toute organisation affiliée.

SUR LE MOYEN ET LONG TERME

Cette réussite et cette croissance numérique, géographique et thématique révèlent des attentes, des besoins de débats et d'élaboration de productions et d'actions communes qui exigent une élévation de notre niveau organisationnel et opérationnel. Pour une réussite « durable », il faudra « combiner » des fonctions et des qualités contradictoires : avoir un bureau parisien solide mais développer la multipolarité, assumer la fonction forum tout en prenant position et en menant des actions, rester un réseau souple mais disposer de moyens matériels et humains à la hauteur des attentes, répondre aux sollicitations du champ immense de la relation sciences et société mais aussi hiérarchiser, intégrer dans une stratégie. Très concrètement, l'équipe renouvelée et renforcée issue de l'Assemblée générale va devoir développer deux campagnes prioritaires : d'une part, la lutte contre la pré-



Lors de l'Assemblée générale de la FMTS, le 7 décembre à Dakar.

© FMTS

carité avec la réussite d'une nouvelle Journée mondiale en 2018, d'autre part, l'appel à une mobilisation internationale, politique et scientifique, à la hauteur des défis environnementaux en créant d'urgence un projet de recherche international financé par 2 % du PIB mondial. La FMTS devra également poursuivre son action

contre les armes de destruction massive et pour la résolution négociée des conflits. Ce fut aussi une occasion sérieuse de voir et de penser le Sénégal et peut-être même toute l'Afrique d'aujourd'hui et de demain ; la construction de nouveaux sites universitaires, de nouveaux laboratoires et d'antennes au cœur même des quartiers les plus populaires.

Avec une interrogation pour nous, scientifiques rassemblés à Dakar : cette arrivée de capitaux – majoritairement étrangers – ne va-t-elle pas poser le problème de l'orientation des programmes de recherche aux travailleurs scientifiques et à tous les citoyens du Sénégal ?

Ce fut enfin un moment convivial et fraternel qui motive l'investissement de chacun. ●

▼
La 22^e AG de la FMTS a réélu Jean-Paul Lainé président et a élu Marc Delepouve secrétaire général adjoint.
▲

La recherche en Russie depuis l'AG de 2013

→ par Vyacheslav Vdovin, vice-président de la FMTS, vice-président du Syndicat des travailleurs de l'Académie russe des sciences, docteur en physique et mathématiques, professeur

En engageant une restructuration de la recherche fondamentale et de sa principale institution, l'Académie des sciences, le gouvernement russe s'est heurté au refus des scientifiques, qui ont lancé une vaste campagne de protestation, avec le soutien de la FMTS. Bilan de quatre années de combats depuis la tenue de la 21^e Assemblée générale de la FMTS en 2013.

Quasi simultanément avec la tenue de la 21^e Assemblée générale de la FMTS, à Moscou et à Nijni Novgorod en 2013, le gouvernement russe a engagé une restructuration majeure de la recherche fondamentale et de sa principale institution, l'Académie russe des

sciences (Russian Academy of Sciences – RAS), qui existe depuis près de trois cents ans. Vladimir Fortov, le président de l'Académie russe des sciences récemment élu démocratiquement, n'a pas été autorisé à mettre en œuvre son programme, qui avait le soutien de la ma-

rité de la communauté scientifique russe. L'intention du gouvernement était de supprimer purement et simplement l'Académie des sciences, de transférer toutes ses activités sous la direction d'une instance créée spécialement, et de la transformer en un cercle très fermé

de scientifiques. Pour les motiver, les membres de l'Académie se sont vu promettre le doublement de leurs revenus.

CAMPAGNE DE PROTESTATION

Fortement opposés à ce projet, les chercheurs ont lancé une vaste campagne de protestation, avec le soutien actif de la FMTS. Les délégués de la 21^e AG de la FMTS ont accompagné leurs collègues russes à une manifestation qui s'est tenue à Nijni Novgorod.

À l'issue d'un combat de quatre ans, des concessions ont été faites, ce qui est sans précédent dans la Russie actuelle. En effet, il y a une volonté politique clairement visible dans les décisions du président Poutine. Néanmoins, nous avons réussi, l'Académie des sciences n'a pas été supprimée. Finalement, en septembre 2017, le gouvernement a autorisé l'élection démocratique d'un nouveau président, l'académicien Alexander Sergeev, qui s'était présenté, lors de sa campagne électorale, avec un programme radical comprenant le rétablissement d'un gouvernement scientifique du réseau des institutions scientifiques de l'Académie. La communauté scientifique de Russie a fondé de grands espoirs en lui et dans son programme.

© Florstein/Wikimedia Commons



L'Académie des sciences à Saint-Petersbourg.

Dans le même temps, au cours de ces quatre années, il y a eu de nombreux événements en matière scientifique.

Échouant dans la mise en œuvre de la réforme, les représentants du gouvernement ont posé de nouveaux problèmes ; la bureaucratie a étendu son emprise. Dans le but de contraindre la créativité scientifique, le gouvernement a développé des mécanismes d'évaluation inexplicables et destructeurs de l'efficacité des chercheurs et des institutions de recherche.

DES CONDITIONS PLUS FAVORABLES À LA CRÉATIVITÉ

La FMTS a activement soutenu les chercheurs russes dans leur combat contre le

projet du gouvernement sur les nouvelles procédures de certification présenté au Parlement, et d'accréditations annuelles

basées sur un panel d'indicateurs formels. Elle a rapidement recueilli des données sur les pratiques internationales de certification des scientifiques. Une délégation de l'Assemblée générale de la FMTS a été introduite au Parlement russe par le député Boris Kashin, avec, comme résultat, la validité des accréditations sur une période de cinq ans, et non pas une seule année, et le maintien des indicateurs formels mais uniquement comme référence, le travail scientifique des chercheurs étant évalué par des experts.

En résumé, on peut dire que les difficultés auxquelles la communauté scientifique russe a dû faire face et les défis relevés, avec le soutien des collègues de la FMTS, ont permis des conditions plus favorables pour la créativité scientifique aux chercheurs, ingénieurs, programmeurs, et à tous les travailleurs scientifiques. Nous sommes optimistes pour l'avenir... ●

L'intention du gouvernement était de supprimer purement et simplement l'Académie des sciences.

FMSD

Appel à une mobilisation internationale

→ par Marc Delepouve, secteur International

Le SNESUP participera au prochain Forum mondial sciences et démocratie (FMSD). Celui-ci se tiendra dans le cadre du prochain Forum social mondial, du 13 au 17 mars 2018, à Salvador de Bahia, Brésil.

Le SNESUP y promouvra l'appel à une mobilisation internationale, pour l'enseignement supérieur et la recherche, pour le progrès scientifique et humain. À cet effet, une table ronde sur « La science, bien commun de l'humanité » a été proposée aux organisateurs du FMSD. Cet appel est porté à ce jour par six syndicats : SNESUP et SNCS, en France ; ACOD Onderwijs et CGSP, en Belgique ; FQPPU et FNEEQ, au Québec. Il sera sous peu proposé à la signature de la FMTS et à celle de chacune de ses organisations membres. Vous le trouverez en cinq langues à l'adresse : snesup.fr/article/appel-une-mobilisation-internationale-pour-lenseignement-superieur-et-la-recherche-pour-le.

EXTRAIT DE L'APPEL À UNE MOBILISATION INTERNATIONALE

« Nous nous engageons à élaborer ensemble des propositions, articulantes les niveaux international, régional, national et local, allant du rôle de l'ESR dans la société et dans le développement des connaissances aux statuts et conditions de vie et de travail des personnels et des étudiants ; propositions que nous promouvrons ensemble et pour lesquelles des rapports de force seront à construire. (...) Nous nous engageons à échanger et mutualiser sur les résistances, les mobilisations et les germes d'alternatives et à nous mobiliser ensemble pour (...) des états généraux nationaux de l'ESR, déployés sur

plusieurs années dans chacun de nos pays respectifs et pouvant s'inspirer des états généraux en cours au Québec (2013 à 2018). »

EXTRAIT DU SITE DU FMSD

« Les initiateurs du FMSD proposent deux voies à développer :
 – un **forum** pour aider et soutenir les scientifiques et les acteurs sociaux à dialoguer autour d'« intérêts » communs, de questionnements et de pratiques ;
 – un **processus** pour mener à la constitution de réseaux, pour faciliter et mettre en lumière des actions, des dynamiques, des initiatives collectives sur les thèmes « Sciences et démocratie » et « Sciences et société ». » ●

RETOUR SUR LE SÉMINAIRE

Les transformations du travail universitaire

→ par Hervé Christofol, secrétaire général

Se battre pour nos conditions de travail avec le recul réflexif que donnent des concepts pertinents et des analyses rigoureuses, tel était l'objet de ce séminaire SNESUP-FSU, qui a lancé les Assises du travail universitaire. À revoir sur notre site snesup.fr.

Le séminaire sur « les transformations du travail universitaire », coorganisé par la direction du SNESUP-FSU et les camarades du chantier travail de l'Institut de recherches de la FSU, a réuni une quarantaine de participants le jeudi 11 janvier à l'ESPÉ de Paris. Nous avons pu échanger à propos de nos expériences, proposer des concepts, des outils et des méthodes qui permettent de mener une réflexion de terrain, sur l'activité des enseignant.e.s-chercheur/euse.s et des enseignant.e.s du supérieur.

Qu'est-ce qu'enseigner dans l'enseignement supérieur? Qu'est-ce que faire de la recherche en 2018 dans nos disciplines, dans nos laboratoires, dans le contexte institutionnel national et international. Qu'est-ce que s'engager dans les missions de coordination et de direction?

Si les réformes de ces dernières années ont pu se déployer, c'est que des enseignants et des enseignants-chercheurs qui se battent pour continuer à bien faire leur travail ont bricolé avec leurs valeurs, leurs savoir-faire et leurs connaissances pour parfois s'y conformer, parfois les adapter ou résister et s'en détacher. Pour reprendre une remarque d'Yves Baunay, « nous sommes à la fois des parties du problème et de la solution ». Enfin, si nous souhaitons questionner nos activités, ce n'est pas pour nous auto-analyser ou nous évaluer mais pour faire du



L'intervention de Roland Gori (à gauche), avec Marie-Jo Bellosta et Hervé Christofol.

syndicalisme. C'est pour identifier les transformations génériques de nos activités, construire des mandats permettant d'améliorer nos conditions de travail ainsi que l'organisation du travail, de reprendre la main et de continuer à y trouver du sens si possible conformément à nos valeurs. Car si nous avons des métiers formidables, reconnaissons qu'ils nous permettent parfois de nous épanouir mais que parfois aussi, ils nous rendent malade.

Le séminaire a été organisé en plusieurs temps. Le matin, nous avons eu le plaisir d'accueillir Yves Schwartz, philosophe, professeur émérite à l'université d'Aix-Marseille en ergologie. Pour nous outiller en concept et introduire l'analyse des activités de notre travail universitaire. Dans un deuxième temps,

nous nous sommes réunis en ateliers afin de recueillir nos paroles de pédagogues et de chercheurs à propos de trois dimensions de la transformation de notre travail :

- l'évolution des missions et l'intensification du travail (les prescriptions et leurs évolutions en lien avec les réformes) ;
- le travail collectif *versus* le travail individuel, ainsi que les lieux de travail (l'activité et l'interprétation de la prescription) ;
- les formes de reconnaissance, la satisfaction et le sens du travail (la santé et les conséquences de l'activité).

L'après-midi, après une restitution des premiers résultats de l'enquête du SNESUP-FSU sur les conditions de travail des enseignants et enseignants-chercheurs, deux tables rondes ont permis pour la première de recueillir les expériences et les pratiques de recueil des activités des enseignants et des enseignants-chercheurs, pour la seconde de proposer des perspectives d'usages syndicaux de ces données. Enfin, nous avons eu le plaisir de conclure cette journée avec Roland Gori, psychanalyste, professeur émérite de psychologie à l'université Aix-Marseille, fondateur de l'Appel des appels et coauteur du *Manifeste des œuvriers*.

Ce séminaire s'est conclu par le lancement des Assises du travail universitaire, qui coordonneront les travaux de recueil des données et analyses de nos activités qui se déploieront dans nos sections locales au cours des prochains mois. ●

Si nous souhaitons questionner nos activités, ce n'est pas pour nous auto-analyser ou nous évaluer mais pour faire du syndicalisme.

RÉFLEXION SYNDICALE SUR LE TRAVAIL

La conférence d'Yves Schwartz, philosophe et professeur émérite d'ergologie, a permis de rappeler l'importance d'une réflexion syndicale sur le travail, sur l'activité des enseignants et des enseignants-chercheurs, ainsi que sur celle des syndicalistes eux-mêmes (bien abordée dans l'ouvrage *Syndicaliste : c'est quoi ce travail. Militier à la FSU*). En présentant des concepts tels que « l'usage de soi » et « la renormalisation » du travail prescrit, Yves Schwartz a rappelé que tout travail est un usage de soi par les autres et par soi-même, que nous ne sommes jamais de simples exécutants des normes prescrites, que tout

travail est un lieu de renormalisation individuelle et collective de la prescription et que toute situation de travail dispose d'une réserve d'alternatives. À travers les concepts de « savoir-valeur » et de « travail invisible », les spécificités des activités des enseignants et enseignants-chercheurs ont pu être également abordées. Les savoir-valeur (tels que ceux qui contribuent aux renormalisations) ne sont pas quantifiables, tout comme une grande partie de nos activités pédagogiques ou de recherche qui ne sont ni recensées par les indicateurs de productivité, ni reconnues par les normes de bonne gestion.

Journée de mobilisation internationale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, le 8 mars permet de faire le point sur le traitement réservé aux femmes à travers le monde.

Depuis l'automne, autour de « l'affaire Weinstein » et de la mise en place du hashtag #MeToo, on assiste à une diffusion et une médiatisation sans précédent des paroles de femmes victimes de violence. Signe d'une libération à l'œuvre, cette parole trouve ses opposantes en celles qui assimilent le féminisme à une « haine des hommes et de la sexualité » et pour qui une femme victime d'agressions sexuelles ne devrait pas « se sentir traumatisée à jamais »⁽¹⁾. Ainsi, se battre pour le droit des femmes serait finalement empêcher la Terre de tourner en paix. Être féministe serait en quelque sorte ajouter de l'agressivité dans un monde qui en serait déjà saturé. Plus que jamais, il convient de lutter contre cette dangereuse percée qui ne sert finalement qu'à légitimer le maintien de l'ordre établi et de la domination masculine.

DES STATISTIQUES ÉLOQUENTES

Les dernières statistiques publiées il y a quelques jours par le ministère de l'Intérieur sont éloquentes. En 2017, on note une augmentation de 12 % des plaintes pour viol par rapport à l'an dernier et de 10 % pour les agressions sexuelles. De toute évidence, « l'affaire Weinstein » a amené davantage de victimes à déposer plainte, même pour des faits anciens. L'augmentation est en effet très nette sur les trois derniers mois de 2017 avec une hausse de 31,5 % !

Plusieurs enquêtes montrent que les violences sexuelles se développent également dans les établissements du supérieur. Qu'il s'agisse de l'enquête « Violences et rapports de genre » (Virage) publiée en janvier 2017, de l'enquête menée par l'université de Lorraine sur la perception des discriminations et des violences sexuelles (dont les résultats ont été diffusés en décembre), ou encore de l'enquête « Sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire »

(Essimu) menée en 2017 à l'université du Québec à Montréal et dévoilée en novembre, toutes font état de la réalité quotidienne des violences dans l'enseignement supérieur (voir page suivante). L'organisation par le ministère de l'ESR d'une journée, le 4 décembre 2017, consacrée aux « Violences sexistes et sexuelles dans l'ESR – De la prise de conscience à la prise en charge », est le signe de l'urgence d'avancer sur cette question. Mais au-delà de la déclaration d'intention, l'attribution de moyens ambitieux et à la hauteur de la gravité de la situation s'impose. Non seulement la mise en place des cellules d'écoute au sein des universités doit se poursuivre (une vingtaine était décomptée en décembre), mais les universités doivent se doter d'outils de diagnostic, de lutte et de prévention sérieux.

PERMANENCE DU PLAFOND DE VERRE

Des violences sexistes symboliques et matérielles sont à l'œuvre dans l'édification du plafond de verre qui impacte les carrières des enseignantes et des enseignantes-chercheuses. Les femmes deviennent plus difficilement professeurs des universités que les hommes (elles ne sont que 22 % de PU selon la DGRH – statistiques 2013 – alors qu'elles sont 43 % parmi les MCU) et les enseignantes du second degré passent moins facilement à la hors-classe que leurs homologues masculins.

La parité n'existe toujours pas dans les diverses instances des établissements universitaires malgré la loi ESR de 2013 qui l'impose dans les divers scrutins. Quatre femmes seulement sur 32 postes possibles ont accédé à la présidence d'une université en 2016. Les femmes, pourtant majoritaires parmi les étudiant.e.s, disparaissent toujours plus lorsque l'on monte dans les niveaux de responsabilités, *a fortiori* dans le sec-



© Jeanne Menjoulet/Flickr

teur des sciences et technologies. Cette absence de modèle est problématique. Elle contribue au renforcement des stéréotypes en matière d'orientation scolaire et universitaire et renforce les déséquilibres sexués constatés dans certaines filières scientifiques. L'analyse des discours permet également de mettre en lumière des frustrations et un sentiment d'injustice évoqués par les femmes⁽²⁾. Ce 8 mars doit servir encore et toujours à rappeler que des millions de femmes souffrent aujourd'hui des inégalités entre les hommes et les femmes et que ces inégalités se déclinent dans des secteurs multiples : santé, orientations et carrières professionnelles, droit à disposer de son propre corps, salaires, retraites, temps libre, culture, etc.

Nous devons en faire une journée de mobilisation pour les droits des femmes et un levier d'émancipation pour toutes et tous. Le SNESUP-FSU y prendra toute sa place. ●

(1) Tribune signée par 100 femmes dont Catherine Deneuve, intitulée « Nous défendons une liberté d'importuner, indispensable à la liberté sexuelle » et publiée par *Le Monde* le 9/1/18.

(2) Voir le 4 pages spécial 8 mars du SNESUP publié en février 2017 : www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/supplement_4_pages_droit_des_femmes_-_fevrier_2017.pdf ; l'article de Carole Drucker-Godard et al., « Enseignant-chercheur au féminin : la place des femmes dans les universités », in *Recherches en sciences de gestion* 2017/1 (n° 118), p. 125-145 ; et le dossier rédigé par Dominique Faudot en ligne à l'adresse suivante : www.snesup.fr/article/les-carrieres-des-enseignantes-chercheuses-dans-l-enseignement-superieur.

PROGRAMME DE LA JOURNÉE FSU DU 8 MARS 2018

Mobilisons-nous pour l'égalité femmes-hommes !

La journée se déroulera au SNEP-FSU, 76, rue des Rondeaux, 75020 Paris.

Axe 1 : Travail et femmes – Continuité vie professionnelle/vie privée

► 9 h 30-10 h 30 : Christine Castelain-Meunier (CNRS).

► 10 h 30-12 h 30 : Conditions de travail dans différents milieux professionnels au travers de bilans des différentes organisations syndicales de la FSU ; Sophie Pochic : propositions et axes de travail.

► 12 h 30 : conférence de presse.

Axe 2 : Bilan des formations à l'égalité dans l'enseignement supérieur

► 14 heures-15 h 15 : Gaël Pasquier (Haut Conseil de l'égalité) pour un état des lieux des formations à l'égalité dans les ESPÉ et une analyse des contenus.

► 15 h 40 : action symbolique ; suite des débats puis manifestation. Horaires et parcours à confirmer, www.snesup.fr/article/pour-elles-janvier-2018.

Faire des études à l'université peut-il être dangereux ?

→ par le groupe Égalité femmes-hommes du SNESUP-FSU

Loin d'échapper aux violences sexuelles, le contexte des études y est particulièrement propice, selon les différentes enquêtes mises en place ces derniers mois, dont les résultats sont peu à peu dévoilés.

Si l'espace public est le contexte où les violences sexuelles (hors exhibitionnisme ou harcèlement) sont les plus fréquentes, le deuxième espace où les femmes déclarent le plus de violences sexuelles, toutes formes confondues, est le contexte des études. L'enquête Virage⁽¹⁾ montre que dans les douze derniers mois qui ont précédé leurs réponses, 24 000 femmes (1,78 %) et 18 500 hommes (1,63 %) y ont subi des attouchements des seins, des fesses, du sexe ou un baiser forcé, un pelotage⁽²⁾. Ces effectifs et ces proportions de victimes estimées de violences sexuelles (hors harcèlement sexuel et exhibitionnisme) sont supérieurs à ceux observés au travail, dans la famille ou même le couple. Si l'on observe les proportions de victimes par espace de vie, les viols concernent 0,41 % des femmes ayant suivi des études au cours des douze derniers mois (0 % pour les hommes).

Pour prolonger l'état des lieux, l'enquête Virage de l'Institut national d'études démographiques (Ined) comporte un volet sur l'enseignement supérieur. Il ne concerne pour l'instant que quatre universités : université Paris-I, université de Strasbourg, université de Bretagne occidentale, université Paris-VII. Les premiers résultats seront dévoilés courant 2018. Cependant, certaines missions Égalité ont déjà lancé des enquêtes auprès de leur population étudiante. C'est le cas par exemple de l'université Bordeaux Montaigne et de l'université de Lorraine. Pour cette dernière, les résultats indiquent que 4 % des étudiantes et 1,4 % des étudiants qui ont répondu (2 200 questionnaires remplis) déclarent avoir été victimes d'agression sexuelle ; 84 % ont été victimes d'un autre étudiant et 32 % d'un enseignant.

DES VIOLENCES DIFFICILES À DÉNONCER

Depuis un peu plus d'un an, le sexisme à l'université a pu également être dénoncé notamment à travers le Tumblr « Paye ta fac » (« Témoignages de sexisme ordinaire à l'université ») mais les vio-



Après l'espace public, le deuxième espace où les femmes déclarent le plus de violences sexuelles, toutes formes confondues, est le contexte des études.

Les victimes préfèrent changer de groupe de TD voire d'université plutôt que de dénoncer leur agresseur ou agresseuse.

lences sexuelles restent difficiles à dénoncer. Les victimes préfèrent changer de groupe de TD voire d'université plutôt que de dénoncer leur agresseur ou agresseuse. Les cellules d'écoute sont peu nombreuses et, trop souvent, les établissements saisissent leur section disciplinaire uniquement si un dépôt de plainte a été fait par la victime. Il faut rappeler que les sanctions à la hauteur de ces actes gravissimes sont exceptionnelles.

Dans son discours introductif du colloque sur les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR, le 4 décembre dernier, la ministre Vidal a explicité à ce sujet trois objectifs destinés à une mise en œuvre rapide : avoir une vision exhaustive sur les violences sexistes et sexuelles au sein de l'ESR, mettre en place un dispositif d'écoute et d'alerte au

sein de chaque établissement et organiser pour repérer et aider à repérer le harcèlement sexuel et sensibiliser les membres de la communauté. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche sera-t-elle une « grande cause nationale » pour notre ministère durant cette année 2018 ? Une journée par an, le 25 novembre, ne suffira pas pour informer et former sur les violences, les traiter et les supprimer. La vigilance doit être de tous les instants pour que le contexte des études à l'université ne soit pas un contexte de vie plus violent que le travail, la relation de couple, la famille ou un autre espace public. ●

(1) Enquête « Violences et rapports de genre » (Virage) faite sur une population âgée de 20 à 69 ans vivant en France métropolitaine : www.ined.fr/fichier/s_rubrique/26153/document_travail_2017_229_violences.sexuelles_enquete.fr.pdf.

(2) Voir p. 23 du rapport Virage.

POUR ALLER PLUS LOIN...

► **Le Clac** (Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur) est une association de type loi 1901 créée en 2003. Il a produit un guide d'information sur le harcèlement sexuel largement diffusé et un vade-mecum à l'usage des établissements disponible en ligne. Depuis plus de dix ans, il anime des formations dans les établissements universitaires qui en font la demande.

► **L'Anef** (Association nationale des études féministes) regroupe des femmes de divers statuts qui effectuent, dans diverses disciplines, des recherches et des enseignements féministes dans et hors institution. Elle publie et diffuse le *Bulletin de l'Anef*. Elle favorise la mise en place de programmes de recherche, de séminaires, de colloques ; œuvre au développement de cursus universitaires en études féministes ; soutient des demandes de création de postes d'enseignement, de recherche et de documentation en études féministes ; participe aux réseaux nationaux, européens et internationaux sur les droits des femmes et les études féministes.

► **La CPED** (Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité diversité ou mission assimilée) est une association de type loi 1901 créée en janvier 2011. Elle regroupe des chargé.e.s de mission et des vice-président.e.s d'université en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur établissement.

Vers un dialogue contractuel avec les établissements qui intègre l'égalité femmes-hommes ?

→ par le groupe Égalité femmes-hommes du SNESUP-FSU

À travers la Convention interministérielle pour l'égalité dans le système éducatif, le ministère a mis en place un cadre destiné aux établissements d'enseignement supérieur, censés contribuer à favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Conformément à la Convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, 2013-2018^(*), les établissements d'enseignement supérieur doivent contribuer à favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes. La convention fixe pour la période 2013-2018 trois objectifs prioritaires qui sont les suivants :

- acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes ;
- renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité ;
- s'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'études.

Chaque objectif se décline en actions à mener, comme par exemple : inciter à la rédaction d'un volet « promotion de l'égalité » dans chaque projet d'établissement, rendre visible les recherches sur le genre

et les expertes à travers la mise en place de recensements nationaux, intégrer des actions de formation à l'égalité dans la formation continue des personnels enseignants, mieux connaître et prévenir les situations liées aux comportements et violences à caractères sexistes – notamment en mettant en place des outils de mesure permettant de les recenser – ou encore définir des objectifs pour la mixité des filières d'enseignement et lutter contre les stéréotypes de sexe.

Comment les établissements s'acquittent-ils de ces missions dont les contours sont définis à l'article L. 121-1 du Code de l'éducation et quels sont les leviers actionnés par le MESR pour la mise en œuvre de cette convention ? Les établissements ont-ils pris en compte ces objectifs ? Quelles actions ont été menées et quels outils de suivi de ces actions sont mis en place ? Dispose-t-on de données remon-

tant des établissements permettant au ministère d'en dresser le bilan ?

Pour éviter d'en rester à de grandes déclarations d'intention louables, les élu.e.s SNESUP-FSU au Cneser ont interpellé le ministère sur la mise en œuvre de cette convention dans les établissements et sur le nécessaire bilan du schéma de formation à l'égalité F-H lancé en 2012 par le MESR : faute de bilan, il est en effet difficile d'identifier les questions sensibles pour la convention 2018-2022, de mesurer les avancées et les difficultés rencontrées. Ils et elles ont souligné l'urgence d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans le dialogue contractuel des établissements avec le ministère et de les doter d'outils et de ressources en vue de produire des données sexuées dans tous les établissements. ●

(*) cache.media.education.gouv.fr/file/02_Fevrier/17/0/2013_convention_egalite_FG_241170.pdf.

Lettre aux collègues qui doutent de la pertinence du recours à une écriture plus égalitaire

→ par le groupe Égalité femmes-hommes du SNESUP-FSU

L'actualité récente a mis en lumière, au-delà des modes les plus exacerbés de la domination masculine que constituent les faits de harcèlement, le fait que la langue peut aussi être vecteur d'inégalités et de dominations.

La FSU est engagée depuis 2013 dans une démarche visant à des usages plus égalitaires de la langue. Lors du congrès d'orientation du SNESUP en 2015, un groupe intersectoriel dédié aux questions d'égalité F-H a été mis en place et l'adoption de l'écriture non discriminante dans les textes du SNESUP relève de l'application des orientations exprimées alors. Pour plusieurs camarades, cela semble ouvrir des interrogations. Faut-il « *laisser les langues à leur libre évolution, et attaquer plutôt les problèmes réels* », avec la crainte sous-jacente que soit déserté le champ de bataille social au profit d'un « *combat dérisoire* » qui masquerait ainsi les réalités et les formes de la domination masculine et viendrait concurrencer les « *vraies* » luttes bien plus urgentes ? Par



ailleurs, l'adoption de ce type d'écriture n'entraîne-t-elle pas des difficultés d'apprentissage ou simplement de lecture ? N'est-elle pas inesthétique ?

Pour d'autres camarades, « *la langue et l'orthographe sont des substrats révélateurs d'un état du monde, et d'un système de valeurs et de pensées* » et « *la langue n'est pas seulement un système de signes, mais également vectrice d'une idéo-*

logie ». Ils ou elles soulignent que la langue n'est pas un donné mais une construction sociale dont il convient d'analyser les évolutions dans une perspective historique. L'enjeu formulé étant d'inscrire dans nos pratiques langagières et d'écriture les évolutions que nous souhaitons voir advenir pour que notre langue évolue.

À cet égard, les réflexions autour de l'écriture inclusive visant à faire évoluer les usages sont légitimes : notre langue n'est pas figée. Un débat de société est ouvert sur cette question, il ne doit pas être clos autoritairement ou confiné au cénacle de l'Académie. Il nous revient aussi au sein du SNESUP-FSU et plus largement de la FSU de nous donner les possibilités d'une réflexion collective sur l'évolution de la langue vers plus d'égalité. ●

À la CASDEN, le collectif est notre moteur !

À la CASDEN, la mise en commun de l'épargne de tous permet à chacun de réaliser son projet aux meilleures conditions. Un modèle bancaire unique qui rassemble déjà plus d'1,5 million de Sociétaires...

Fonctionnaires, cette offre vous est réservée !



L'offre CASDEN est disponible
dans les Délégations Départementales CASDEN
et les agences Banques Populaires.

Rendez-vous également sur casden.fr

Suivez-nous sur [f](#) [t](#) [in](#) [v](#)



CASDEN, la banque coopérative de toute la Fonction publique