

# le snesup

**Élections CNU  
Les raisons de voter  
pour les listes SNESUP-FSU**

**Le rapport Delevoye  
organise la baisse  
des retraites**

**Métier:  
le congé pour  
projet d'enseignement**



**Congrès  
d'orientation  
Pour une  
université  
ouverte,  
gratuite et  
émancipatrice**

# Composition des instances issues du congrès d'orientation 2019



## Secrétariat général

Cosecrétaire générale : **Anne ROGER (AS)**  
 Cosecrétaire général : **Christophe VOILLIOT (ÉÉ-PSO)**  
 Secrétaire général adjoint : **Philippe AUBRY (AS)**

## Trésorerie

Trésorier national : **Stéphane TASSEL (AS)**

## Bureau national

composé des cosecrétaires généraux, du secrétaire général adjoint, du trésorier national et des militants ci-dessous :

**Marie-Jo BELLOSTA-TOURTIER (AS)**  
**Pierre-Emmanuel BERCHE (ÉÉ-PSO)**  
**Marie-France CARNUS (PSL)**  
**Michel CARPENTIER (ÉÉ-PSO)**  
**Vincent CHARBONNIER (ÉÉ-PSO)**  
**Hervé CHRISTOFOL (AS)**  
**Muriel CORET (AS)**

**Antonio FREITAS (AGIR)**  
**David HELBERT (AS)**  
**Xavier LAMBERT (AGIR)**  
**Nathalie LEBRUN (ÉÉ-PSO)**  
**Isabelle LUCIANI (AS)**  
**Gérard TOLLET (AGIR)**  
**Alexandre ZIMMER (AS)**

## Commission administrative

composée du Bureau national et des militants ci-dessous :

**Claire BORNAIS (ÉÉ-PSO)**  
**Marc CHAMPESME (AS)**  
**Pierre CHANTELOT (AS)**  
**Heidi CHARVIN (ÉÉ-PSO)**  
**Mary DAVID (ÉÉ-PSO)**  
**Laurence FAVIER (AS)**  
**Yann GARCENOT (AS)**  
**Nicolas GREGORI (ÉÉ-PSO)**  
**Samuel GUICHETEAU (AGIR)**  
**Carole HOFFMANN (AGIR)**  
**Michelle LAUTON (AS)**  
**Fabienne LECONTE (ÉÉ-PSO)**  
**Hervé LELOUREC (AS)**  
**Yann LEREDDE (ÉÉ-PSO)**  
**Konstanze LUEKEN (PSL)**  
**Pascal MAILLARD (ÉÉ-PSO)**  
**Caroline MAURIAT (AS)**

**Jean-Michel MINOVEZ (AS)**  
**Benoit MONTABONE (AS)**  
**Emmanuelle NIGUÈS (AS)**  
**Laurence RASSENEUR (ÉÉ-PSO)**  
**Frédéric SPAGNOLI (AGIR)**  
**Marie-José VOISIN (ÉÉ-PSO)**

### Suppléants

**Bassir AMIRI (AS)**  
**Michèle ARTAUD (AS)**  
**Grégory BEKHTARI (ÉÉ-PSO)**  
**Sylvie BEPOIX (AS)**  
**Olga BRONNIKOVA (ÉÉ-PSO)**  
**Jean-Noël CASTORIO (ÉÉ-PSO)**  
**Rudy CHAULET (AGIR)**  
**Sidoine CORBIN-OCCELLI (AS)**  
**Serge CZAJKOWSKI (ÉÉ-PSO)**

**Marc DELEPOUVE (AS)**  
**Josépha DIRRINGER (ÉÉ-PSO)**  
**Christine DUPRAT (AS)**  
**Lionel DUTHEIL (AS)**  
**Didier FASQUELLE (AS)**  
**Nicolas FÉREY (AGIR)**  
**Fanny GALLOT (ÉÉ-PSO)**  
**Isabelle GARCIN-MARROU (ÉÉ-PSO)**  
**Fabien GRIMAL (PSL)**  
**Jacques HAIECH (ÉÉ-PSO)**  
**Ahmed JEDDI (ÉÉ-PSO)**  
**Franck LAORDEN (AGIR)**  
**Arnaud LE NY (AS)**  
**Emmanuel LESCURE (de) (AS)**  
**Michel MARIC (AS)**  
**Miguel MARTINEZ (AGIR)**

**Cécile MARY TROJANI (AS)**  
**Isabelle MECQUENEM (de) (AS)**  
**Florence MOUCHET (AS)**  
**Annliese NEF (ÉÉ-PSO)**  
**Christophe PÉBARTHE (ÉÉ-PSO)**  
**Éric PELLET (AGIR)**  
**Véronique RAULINE (ÉÉ-PSO)**  
**Françoise RIVIÈRE (AGIR)**  
**Julien RIVOIRE (ÉÉ-PSO)**  
**Françoise SALARDAINE (AS)**  
**Taklit SAMI (ÉÉ-PSO)**  
**Nicolas SANDEAU (AS)**  
**Najat TAHANI (AS)**  
**Alet VALERO (AS)**  
**Mustapha ZIDI (AS)**

## Commission financière

**Pierre ARDONCEAU (ÉÉ-PSO)**  
**Christian BANLIAT (ÉÉ-PSO)**  
**Serge DENEUVÉGLISE (AS)**  
**Bernard DEKNUYDT (PSL)**  
**Jacques GUYOT (AGIR)**  
**Hugo HARARI (ÉÉ-PSO)**  
**Jean-Paul LAINÉ (AS)**  
**Gaël MAHÉ (AS)**  
**Corinne TERREAU-DANJOU (AGIR)**  
**Florent TÉTARD (AS)**

## Commission des conflits

**Claire BORNAIS (ÉÉ-PSO)**  
**Jean-Marie CANU (ÉÉ-PSO)**  
**Marie COTTRELL (AS)**  
**Catherine DEVILLE CAVELLIN (AGIR)**  
**Georges HUGOT (PSL)**  
**Hervé LELOUREC (AS)**  
**Jean MALIFAUD (ÉÉ-PSO)**  
**Françoise PAPA (AS)**  
**Sylvie PITTIA (AGIR)**  
**Alain POLICAR (AS)**

## SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 5

ÉLECTIONS CNU 6

## ■ DOSSIER SPÉCIAL

■ Une brève histoire des fondements du CNU

■ Les raisons de voter pour les listes SNESUP-FSU aux prochaines élections CNU

■ Témoignages d'élus

ACTUALITÉS 10

■ Rapport Delevoye : organiser la baisse des retraites

DOSSIER 11

■ Congrès d'orientation 2019 : « Pour une université ouverte, gratuite et émancipatrice »

MÉTIER 23

■ Professeurs agrégés 2019 : accès à la hors-classe

■ Congé pour projet d'enseignement : une occasion manquée au service d'un projet politique

MONDES UNIVERSITAIRES 26

■ Retour sur l'élection au Cneser

INTERNATIONAL 28

■ Séminaire international du SNESUP 2019

■ Sénégal : un congrès majeur pour le SAES

■ 8<sup>e</sup> congrès de l'Internationale de l'éducation

RECHERCHE 30

■ Évolution et répartition des EC en activité depuis vingt ans

CULTURE 31

■ Livre : Nanterre, du bidonville à la cité

## MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

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

Site Web : www.snesup.fr

Directrice/eur de la publication : Anne Roger,  
Christophe VoilliotResponsables de la communication :  
Hervé Christofol, David Helbert

Rédaction exécutive :

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

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression :

Compédit Beaugard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

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

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

Photos de couverture : Sofjgael SG © SNESUP

Anne Roger, Christophe Voilliot, cosecrétaires généraux,  
Philippe Aubry, secrétaire général adjointFaisons entendre  
notre voix

Après un congrès d'orientation très riche et un repos estival bien mérité, nous voici replongés dans une rentrée sociale et universitaire à hauts risques.

Le vote de la loi de « destruction » de la fonction publique en juillet se traduit par de nombreux reculs pour les fonctionnaires et pour les services publics. Les éléments qui circulent sur la future réforme des retraites sont également de nature à alimenter notre inquiétude. C'est une des composantes essentielles des réformes sociales de la Libération qui se trouve une fois de plus aujourd'hui remise en cause par l'action gouvernementale. Face à de telles régressions, le SNESUP, avec la FSU et les autres organisations syndicales, aura à se faire entendre et à créer les conditions d'une large mobilisation pour porter la voix de tous les salariés et retraités dans les semaines à venir.

Du côté de l'enseignement supérieur et de la recherche, la future « loi de programmation pluriannuelle de la recherche », actuellement en chantier, préfigure quant à elle la poursuite de la reconfiguration engagée. La ministre Frédérique Vidal l'a réaffirmé sans complexe dans le cadre de l'université d'été de la CPU le 28 août dernier : il s'agit désormais de « franchir une nouvelle marche dans l'autonomie des universités » et de généraliser en 2020 le dialogue de gestion à toutes les universités et écoles comptant plus de 2 500 étudiants... Peu importe les dégâts collatéraux et les situations déjà déficitaires ! Face à ces orientations, nous devons continuer à montrer qu'une autre université est possible : ouverte, gratuite et émancipatrice, et défendre des moyens et des conditions de travail à la hauteur de ces enjeux.

Les élections pour le renouvellement des membres des différentes sections du CNU entre le 9 septembre et le 14 octobre sont, dès à présent, une occasion de se mobiliser pour assurer le succès du millier de candidats sur les listes soutenues par le SNESUP. L'influence que chaque syndiqué portera dans ses réseaux professionnels sera déterminante.

Le vote d'orientation qui précédera les congrès départementaux et le congrès national de la FSU à Clermont-Ferrand du 9 au 13 décembre sera également une occasion pour chaque syndiqué d'exprimer sa voix concernant les mandats de notre fédération. Ce vote, qui s'effectuera du 20 septembre au 11 octobre, doit être massif pour une fédération plus forte\*.

L'année est bien lancée. Nous ne raterons pas ces rendez-vous !

\* Pour les modalités pratiques, voir le supplément de ce numéro du mensuel et le numéro spécial de la revue *POUR* publiée par la FSU. D'autres informations vous parviendront par mail rapidement.

## Colloque « Université, société et coopération » à Tunis

LE 26 AOÛT, LE SNESUP-FSU coorganisait avec la FGESRS-UGTT (Fédération générale de l'enseignement et de la recherche scientifique - Union générale tunisienne du travail) à Tunis un colloque « Université, société et coopération ». L'événement a rassemblé une centaine de collègues tunisiens et français en vue de poser les ponts d'une collaboration étroite. Dans une déclaration commune, les organisations présentes (SNESUP-FSU, FGESRS-UGTT, UGET et ACETEF) ont condamné la hausse des droits d'inscription dans les universités et les écoles d'ingénieurs en France pour les étudiants extracomunautaires. Ils ont rappelé que cette mesure est un obstacle à la venue des Tunisiens, qui sont la troisième nationalité d'étudiants inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur français et qu'elle est contraire à l'objectif affirmé par le gouvernement français de vouloir accueillir plus d'étudiants étrangers. Elle va par ailleurs à l'encontre des relations historiques entre nos deux pays. La FGESRS-UGTT, le SNESUP-FSU, l'UGET militent pour l'amélioration des conditions d'études en Tunisie et en France ainsi que pour le développement de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique publics. Ils soutiennent le développement d'un enseignement supérieur gratuit, ouvert à toutes et à tous et respectueux des valeurs universelles. Enfin, ils ont dénoncé la création de l'Université franco-tunisienne pour l'Afrique et la Méditerranée (UFTAM), troisième volet du plan « Bienvenue en France », qui apparaît clairement comme un outil de la marchandisation du savoir, qui vise à limiter l'entrée en France des étudiants africains, ainsi que l'opacité qui entoure ce projet. Par ailleurs, un travail a été réalisé dans le cadre d'ateliers quant aux modalités concrètes de la collaboration.



Anne Roger, en compagnie (de g. à dr.) de Mohamed Ali Boughdiri, secrétaire général adjoint de l'UGTT, et Hussein Boujarra, secrétaire général de la FGESRS-UGTT.

Anne Roger, cosecrétaire générale

## Université d'été des enseignants à Vincennes

LES ENSEIGNANTS ONT INAUGURÉ leur première université d'été, portée par différents syndicats (CGT Educ'action, CNT-FTE, SNES-FSU, SNESUP-FSU, SNFOLC, SUD Éducation, etc.), associations ou collectifs (dont Stylos rouges), et des collectivités territoriales (mairies de Fontenay, Montreuil, Paris XIIe, conseil départemental du Val-de-Marne). Ces journées ont eu lieu à la Cartoucherie, dans le bois de Vincennes, du 26 au 28 août 2019. Elles s'inscrivent dans le contexte des luttes contre les réformes destructrices pilotées par Blanquer. Environ 650 enseignants du primaire à l'université ont dialogué et débattu sur la formation des enseignants, le métier (pédagogie, programme, évaluation, précarité, enseignement professionnel), les luttes (bilan, à venir, répressions), les inégalités, l'orientation, etc. Le SNESUP-FSU a participé à la table ronde sur « Bienvenue en France ».

Le mercredi 28 août s'est y tenue la coordination nationale des AG et collectifs en lutte contre les réformes Blanquer, connue comme la Chaîne des bahuts, qui a réuni plus de 200 enseignants, parents d'élèves et lycéens en provenance de presque toutes les régions, et qui appelle à des actions dès la rentrée.



Nathalie Lebrun, membre du Bureau national

## Nicolas Spathis nous a quittés

NOUS AVONS APPRIS AVEC ÉMOTION le décès de Nicolas Spathis survenu le 25 août, à 73 ans.

« Nikos » est arrivé à Paris il y a un demi-siècle, fuyant la dictature militaire établie en Grèce. Électronicien de formation, il a poursuivi des études en informatique à l'université Paris-VI, au sein de laquelle il sera plus tard maître de conférences. Il fut de longues années le secrétaire de la section informatique de l'établissement. Il a durablement représenté notre syndicat dans les conseils de son UFR et de l'université avec une parole franche et énergique, en particulier au conseil d'administration de 2002 jusqu'à la fin de sa carrière universitaire en 2012.

Il a été de tous les combats syndicaux, participant par exemple à la mise en échec des projets d'accords de l'établissement avec la « fac Pasqua » en 1994, ou encore élément moteur du mouvement Réinventer l'Université qui présenta des listes aux élections de 2008 aux conseils de l'université en opposition aux tenants de la loi LRU. Les anciens n'oublient pas son engagement lorsque le CA a adopté le 16 décembre 2002 la motion dite « Palestine ». Nicolas était connu de tous les occupants du campus Jussieu luttant pour le désamiantage, y compris des collègues de Paris-VII avant qu'ils ne soient délocalisés.

Investi prioritairement dans un militantisme au plus proche des collègues, il fut aussi membre de la Commission administrative du SNESUP pendant plusieurs années. Impliqué politiquement et dans la vie associative, il était bien connu dans la communauté grecque de Paris. Nous nous souviendrons de sa combativité, son humour, sa générosité, et sa chaleur humaine.

Le SNESUP partage le chagrin de sa famille et de ses proches et leur exprime ses condoléances.

Philippe Aubry, secrétaire général adjoint

## La démocratie universitaire mise à mal

Le 6 juin dernier, Éric Maurincomme, directeur de l'INSA Lyon, annonçait par e-mail aux personnels son souhait de retourner vers l'industrie après huit années passées à la tête de l'INSA. La date de cette démission ne laisse pas sans questionnement alors que le débat sur le DOS (document d'orientation stratégique) de l'université-cible (UC) était en cours. Alors que les instances de l'établissement et les personnels s'étaient exprimés par sondage massivement contre la fusion de l'INSA dans l'UC, le CA de l'INSA du 20 juin s'avérait donc crucial pour l'avenir de l'INSA. Les administrateurs ont exprimé les pressions qu'ils ont subies et finalement après 1 h 30 de débat, le président du CA décide unilatéralement de repousser le vote prévu ! À la suite de l'intervention du président de la Comue et du président de Lyon-I auprès du ministère, le directeur de l'INSA est prié de quitter ses fonctions pour fin juin (alors qu'il était contractuellement lié jusqu'à fin septembre), peut-être pour éviter un vote négatif du DOS ? En tout cas, cette tentative de déroger à la démocratie universitaire a finalement été déjouée car un CA extraordinaire a été organisé en urgence le 27 juin et a recueilli un vote contre le DOS à plus de 74 %. Le directeur de l'INSA quitte ses fonctions le 31 août, laissant sa place à un intérim avant la nomination du nouveau directeur ou de la nouvelle directrice.

Par ailleurs, le renouvellement de la présidence de la Comue université de Lyon était prévu le 9 juillet. En plus de Khaled Bouabdallah, candidat à sa succession, Hugues Benoît-Cattin, enseignant-chercheur à l'INSA et chargé d'un projet phare de l'Idex appelé « Fabrique de l'innovation », ose poser également sa candidature. S'en est trop pour Khaled Bouabdallah qui, deux jours après sa réélection, met fin aux missions de ce dernier. Si des doutes persistent encore sur la méthode de construction de l'UC, les événements de cet été montrent clairement que la démocratie universitaire et la volonté de construire « ensemble » sont bien les derniers des soucis des présidents des établissements du site Lyon-Saint-Étienne.

Philippe Duvauchelle et Philippe Guy, secrétaires de section INSA Lyon

## UNIVERSITÉ FRANCHE-COMTÉ

### Grève de fin d'année

Le mouvement de contestation des personnels de l'UFR SLHS (lettres, langues et sciences humaines) et des laboratoires associés portait contre la fermeture imposée des services administratifs et techniques durant un mois complet, du 19 juillet au 19 août. Si la grogne est montée, c'est face à la surdité voire au mépris que leur opposait la direction générale. Ces nouvelles modalités résultaient d'une décision arbitraire, tardive et injustifiée, prise sans aucune consultation préalable sérieuse des personnels. L'intersyndicale SUD, CGT et FSU a donc appelé à un arrêt de travail du 9 au 12 juillet. Pour beaucoup, cette fermeture, qui ne prenait pas en compte l'accueil et l'accompagnement des étudiants, l'impulsion de la recherche scientifique, la formation des doctorants, de jeunes chercheurs et de stagiaires, préfigure le rôle auquel on veut cantonner notre université, à savoir un petit collège universitaire de province. C'est également un sentiment de ras-le-bol qui s'est exprimé chez les personnels administratifs par rapport à leurs conditions de travail qui se dégradent. À la suite d'un appel à se rassembler le jour de la tenue du CA, la direction a finalement reçu une délégation qui a repoussé la date de fermeture d'une semaine et a promis une remise à plat du fonctionnement des congés à la rentrée. Estimant avoir été entendue, l'intersyndicale a annulé le rassemblement et la grève.

Sylvie Bepoix, université de Franche-Comté

## Fusion-acquisition dans l'ESR normand : et si on arrêta enfin les enfantillages ?



Le feuilleton sur l'hypothèse d'une fusion des universités normandes se poursuit depuis deux ans. L'épilogue devrait néanmoins se profiler prochainement dans un contexte de grande confusion entre, d'une part, la Comue Normandie Université (les universités de Caen, Rouen et Le Havre, l'INSA de Rouen, l'ENSICAEN et l'École d'architecture) et, d'autre part, les deux principaux établissements, les universités de Caen et Rouen, qui souhaitent fusionner au détriment de leurs partenaires. La caractéristique commune à l'ensemble des regroupements hors Comue, c'est le recours à des statuts dérogatoires ou à des « expérimentations » mettant radicalement en cause le mode de gestion collégial des universités, générant une concurrence au sein et entre les territoires, et entre les collèges.

Dans cette situation, le SNESUP, avec la FSU, ne cesse de rappeler :

- NON à la fusion des universités qui se construit sur une logique d'exclusion ;
- POUR le respect de la démocratie universitaire ;
- NON au recours aux ordonnances du 12 décembre 2018 !

Pour cela, nous réitérons notre exigence de donner enfin la parole aux personnels avec l'organisation d'une grande consultation à l'échelle des établissements concernés.

Pierre-Emmanuel Berche, université de Rouen



## Université Gustave-Eiffel : ce projet n'est pas une université !

Les opérations de propagande martèlent chaque semaine que nous serions les acteurs d'un projet de création d'un grand établissement, l'université Gustave-Eiffel (UGE), un étrange Meccano cherchant à fusionner une université, un organisme de recherche, une école consulaire, une école de la Ville de Paris... rien que ça ! Les informations arrivent au compte-gouttes. In fine, seuls l'IFSTTAR et l'UPEC fusionneraient, en perdant leur personnalité morale.

Les personnels de l'UPEM sont encore convalescents d'une fusion avortée avec l'UPEC, ceux de l'IFSTTAR ont, eux, déjà souffert de la fusion du LCPC et de l'INRETS en 2011. Dans un questionnaire proposé par les organisations syndicales, les personnels de l'IFSTTAR ont répondu sans ambiguïté (67 % de participation) : ils sont contre la perte de personnalité morale pour près des trois quarts !

L'ESIEE est, quant à elle, engagée dans une fusion avec trois autres écoles de la chambre de commerce et d'industrie. Les conditions de l'intégration de l'EIVP, de l'EAVT, de l'ENSG sont encore en discussion et un hypothétique conventionnement est envisagé. L'ENPC est dans le périmètre de l'i-Site mais en dehors de ce processus et continue de logner vers le plateau de Saclay.

Quand les conseils de l'IFSTTAR ont déjà passé de nombreuses heures à débattre, les conseils de l'UPEM n'ont été saisis que de points d'information malgré un CA extraordinaire et une communication tardive de statuts non finalisés. La communauté, quant à elle, n'a eu droit qu'à des stand-up du président dans quelques réunions publiques. Les PV du CA ne sont pas à jour depuis juin 2018.

Pourtant, le CA du 23 septembre prochain pourrait sceller le sort de l'UPEM. Dès ce début d'année universitaire, le SNESUP-FSU est sur le pont.

Stéphane Tassel, UPEM



# Une brève histoire des fondements du CNU

Nous revenons sur les fondements<sup>1</sup> qui ont conduit à la création du Comité national des universités (CNU)<sup>2</sup>, instance nationale régissant la carrière des enseignants-chercheurs. Cet historique est essentiel dans le contexte de l'ouverture cet automne par la ministre F. Vidal de discussions sur la possibilité de recruter hors CNU.

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

Le rétablissement de la République en 1879 a mis fin à la gestion libérale et sans contrôle des ministres successifs de l'Instruction publique dans la gestion des carrières des universitaires et des enseignants. Pour éviter les conflits d'intérêts, le ministre nomme, en plus des inspecteurs généraux et recteurs, des professeurs de faculté issus d'établissements parisiens jugés de notoriété<sup>3</sup>. L'absence de cadre de jugement dans ce Comité national et sa section permanente est dénoncée par les universitaires provinciaux face à la multiplication des nouveaux statuts<sup>4</sup>. Ses missions d'inspection dans les facultés sont alors remplacées par une certification basée sur un rapport écrit à partir des titres et travaux présentés par le candidat pour les fonctions de maître de conférences ou par la faculté pour les chaires de professeurs vacantes. Ce pouvoir accru du jugement par les pairs avec un arbitrage par le haut restera la norme jusqu'en 1992.

En 1941, le pouvoir en place réinstaura une situation antérieure à celle de la III<sup>e</sup> République tout en conservant la certification. Cette mainmise du ministère sur les listes d'aptitude, généralisées en 1922, est de courte durée, ses actes d'autorité étant annulés à la Libération. Le nouveau Comité national<sup>5</sup> voit alors ses compétences élargies : création de chaires (dévolue auparavant au ministère), liste d'aptitude pour les maîtres de conférences non titulaires et les chargés d'enseignement. Les deux tiers de ses membres y sont élus de façon uninominale parmi les électeurs docteurs, les représentants des rangs A étant plus nombreux.

La loi Faure de 1968 (disparition des chaires, remplacement des facultés par des UER<sup>6</sup>, etc.) conduit à un changement structurel de ce comité en créant des sections basées sur la diversité des disciplines universitaires. Mais le recrutement massif dans les années 1960 des assistants et maîtres assistants, non représentés dans ce comité, impacte la gestion des carrières. Ce comité ne suffisait plus, et à la suite de l'autonomie renforcée des universités instaurée par la loi

Faure (gestion par des élus), des commissions administratives paritaires, dites « de spécialistes », sont créées en 1977 dans les universités, formulant des propositions sur la nomination d'universitaires de rang équivalent en fonction des emplois vacants. Elles sont aussi consultées sur les avancements après l'aval du comité national. On retrouve un pouvoir renforcé identique à celui des facultés, à la différence que les listes d'aptitude disparaissent au profit d'un concours national pour accéder aux postes de professeur d'université (fusion des corps des maîtres de conférences et des professeurs d'université en 1979), maître assistant et chef de travaux. À la suite du décret statutaire de 1984, la suprématie du Comité national dans le processus de recrutement est renforcée par la mise en place en 1986 de listes classées de candidats par des jurys émanant des sections du Comité national avant audition des candidats par les commissions de spécialistes. En parallèle, des changements profonds sur le mode électoral ont lieu en adéquation avec les revendications du SNESUP-FSU portées depuis les années 1970 : scrutin de listes, trois quarts d'élus, parité des rangs A et B.

La relation séculaire de subordination entre le Comité national et les commissions de spécialistes disparaît en 1992, par la séparation entre la certification préalable (qualification) et le recrutement des établissements, renforcée par la loi « relative aux responsabilités des établissements » de 2007. Le décret de 2009 du CNU sur le suivi de carrière aurait pu changer la donne. Mais le renforcement de l'autonomie des établissements par la loi LRU de 2013, le fleurissement des politiques indemnitaires d'établissement au mérite, les statuts d'établissement dérogatoires vident petit à petit le CNU de ses prérogatives. C'est pourquoi une participation massive aux élections 2019 est indispensable pour prouver l'attachement de la profession à cette instance nationale de régulation ■

## POUR EN SAVOIR PLUS

Emmanuelle Picard, « Les enseignants-chercheurs : une évaluation centralisée », *Spirale*, n° 49, 2012, p. 69-82.

À partir de la III<sup>e</sup> République, le pouvoir accru du jugement par les pairs avec un arbitrage par le haut restera la norme jusqu'en 1992.

1. Cf. présentation chronologique des différents comités et prérogatives dans le mensuel n° 633, mars 2015, p. 10.

2. Décret du 20 janvier 1987.

3. Comité consultatif de l'enseignement public composé de trois sections vers 1880 : primaire, secondaire, supérieur (Comité consultatif de l'enseignement supérieur public doté d'une section permanente).

4. Maître de conférences (arrêté du 5 novembre 1877), professeur adjoint (décret du 28 décembre 1885), professeur sans chaire (décret 4 janvier 1921), professeur à titre personnel (décret du 1<sup>er</sup> août 1931).

5. Comité consultatif des universités créé par ordonnance du 2 novembre 1945.

6. Unité d'enseignement et de recherche.

# Les raisons de voter pour les listes SNESUP-FSU aux prochaines élections CNU

Pièce maîtresse du statut de fonctionnaires d'État des enseignants-chercheurs face aux pouvoirs locaux et leurs arbitraires, le Conseil national des universités (CNU) est la cible d'attaques visant à sa dénaturation ou sa disparition.

Par **MARIE-JO BELLOSTA**,  
responsable du secteur Situation du personnel

La loi de transformation de la fonction publique, promulguée le 7 août dernier, en réduisant les prérogatives des commissions administratives paritaires, pourrait dessaisir le Conseil national des universités (CNU) des procédures d'avancement de grade des enseignants-chercheurs (EC) : ce serait alors la fin du contingent national de promotions accordées par le CNU. La Conférence des présidents d'université (CPU), quant à elle, envisage tout simplement de supprimer le CNU. Le ministère vient d'introduire un nouveau congé pour les EC en court-circuitant le CNU de l'évaluation des dossiers de candidature : un premier pas vers une évaluation locale de la carrière des EC.

Le SNESUP-FSU s'oppose fermement à cette volonté de régression démocratique et à tout excès de localisme.

Le SNESUP-FSU propose des candidats engagés dans leurs activités scientifiques et pédagogiques, représentatifs de la diversité des établissements et des territoires, des thématiques et approches de leurs champs disciplinaires.

**Les revendications du SNESUP-FSU sur les missions des sections CNU sont :**

## ● LA QUALIFICATION

La politique de gels de postes des établissements entraîne un gâchis humain et scientifique considérable. En 2017, seulement 7 % de qualifiés MCF et 11 % de qualifiés PU ont eu un poste par concours cette année-là.

Le SNESUP-FSU revendique des créations de postes de MCF et PU et défend la qualification en tant que reconnaissance nationale de l'aptitude à l'exercice des missions d'enseignant-chercheur.

## ● LES PROMOTIONS

Le taux de promotion, qui n'a pas changé depuis 2011, décourage les EC à postuler à une promotion.

Le SNESUP-FSU défend une augmentation des promotions et le déroulement d'une carrière sur au moins deux grades pour tous les MCF et les PU. Il dénonce le passage au choix à l'échelon exceptionnel, sélection introduite uniquement pour les MCF.

## ● LE CRCT

Le contingent CNU dépend du nombre de CRCT accordés par les établissements dans l'année antérieure, entraînant une diminution continue

(-10 % en 8 ans). En 2016-2017, au total 900 CRCT, pour environ 48 000 EC concernés.

Le SNESUP-FSU revendique à l'inverse une augmentation du nombre de CRCT tant au niveau local que national ainsi qu'un contingent CRCT supplémentaire à la suite d'un congé de maladie, parental ou une mission d'intérêt collectif.

## ● LA PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE

Un constat de localisme et de traitement inégalitaire : un tiers des établissements attribuent une prime aux collègues classés dans les 50 % meilleurs alors que dans d'autres établissements, des collègues classés dans les premiers 20 % n'ont pas de prime ; un quart des établissements définissent un montant unique de PEDR, un autre quart un montant différencié MCF et PU ; un quart encore un montant pour les dossiers classés dans les 20 % meilleurs et un autre montant pour les 30 % suivants ; d'autres définissent à la fois des montants différents selon les corps ainsi que des critères locaux supplémentaires.

Le SNESUP-FSU est contre la politique d'individualisation des rémunérations et de mise en concurrence des enseignants-chercheurs. Il dénonce la logique des primes qui est un pis-aller pour cacher la dégradation des carrières et la baisse du pouvoir d'achat et qui favorise toujours les mêmes. Dans le cadre contraint existant, par souci d'équité, le SNESUP-FSU défend l'examen national et transparent des dossiers par le CNU ainsi que des modalités d'attribution et un montant de prime identiques pour tous.

## ● LE SUIVI DE CARRIÈRE

Un dispositif boycotté par 75 % des collègues concernés en 2018.

Le SNESUP-FSU s'oppose au suivi de carrière des EC, et notamment à son caractère obligatoire et non confidentiel, ainsi qu'à toute utilisation de la modulation de service. Il dénonce l'absence de moyens donnés par le ministère aux établissements pour mettre en œuvre d'éventuelles recommandations des sections CNU et revendique plus de moyens pour l'amélioration des conditions d'exercice des EC tant en enseignement qu'en recherche.

**Faites voter et votez pour les listes soutenues par le SNESUP-FSU pour montrer au gouvernement que le monde universitaire est attaché à la collégialité universitaire, à une gestion nationale des carrières et au principe de l'évaluation par les pairs. ■**

*Le SNESUP-FSU s'oppose fermement à la volonté de régression démocratique induite par la loi de « destruction » de la fonction publique et à tout excès de localisme.*

# Témoignages d'élus

## Section Sociologie et démographie (19)

Par **FABRICE GUILBAUD**, 2<sup>e</sup> vice-président du CNU 19,  
vice-président de la CP-CNU (groupe IV)

La section 19 du CNU (sociologie et démographie) se compose de 36 membres. En 2015, le SNESUP-FSU présentait, dans les deux collèges, sur la base d'une même profession de foi, des listes soutenues par le SGEN-CFDT et l'Association des sociologues enseignants du supérieur (ASES) qui ont emporté tous les sièges dans le collège B et 10 sièges sur 12 dans le collège A. La présidence et le bureau ont été logiquement pourvus par 4 collègues de nos listes.

La profession de foi de 2015 mettait l'accent sur un fonctionnement transparent et des engagements forts, notamment ceux (tenus) de ne promouvoir aucun membre de la section, et de ne pas leur accorder de CRCT.

Le bureau a rendu compte de l'activité via un rapport annuel (70 à 90 pages) qui publicisait les grilles d'évaluation, les listes des personnes qualifiées, promues ou obtenant un CRCT, qui synthétisait les procédures adoptées et présentait une analyse socio-démographique des résultats aux différentes sessions (sauf pour le suivi de carrière, que la section a refusé de mettre en œuvre).

### QUALIFICATION

Chaque année, entre 600 et 650 personnes se sont préinscrites sur Galaxie pour une demande de qualification (MCF pour 520 à 580 personnes, PR pour 60 à 100 personnes). Les dossiers non finalisés ou irrecevables soustraits, la section a examiné entre 50 et 85 candidatures à la qualification aux fonctions de PR et entre 380 et 470 à celles de MCF. Elle n'a pas appliqué de critères qui auraient ipso facto exclu des dossiers sur la base d'un nombre de publications ou d'une quantité d'heures d'enseignement. Elle se fondait sur un faisceau de critères qui pondérait l'évaluation – en qualifiant parfois des dossiers qui ne présentaient pas ou peu d'expérience d'enseignement mais un dossier recherche très fourni ou, au contraire, des dossiers qui présentaient peu de publications mais un volet pédagogique important. La qualité de la thèse, considérée comme la pierre angulaire de la formation, est restée majeure pour la qualification MCF. Pour cette dernière, le taux de qualification a oscillé entre 50 % et 57 % au cours du mandat. Les diplômés d'un doctorat de sociologie ou démographie, soit un candidat sur deux, se qualifiaient mieux (de 68 à 75 %) que celles et ceux d'autres disciplines. Le taux moyen de qualification PR s'élevait à 57,7 %.

### PROMOTIONS

La section a disposé des contingents annuels suivants : de 9 à 11 passages à la hors-classe des MCF,

3 pour l'échelon exceptionnel à la hors-classe (introduit en 2017), de 8 à 9 pour la 1<sup>re</sup> classe des PR, de 4 à 5 pour la classe ex 1, et de 2 à 3 pour la CE2.

La pression était de l'ordre de 1 promotion pour 4 à 5 demandes à la HC des MCF. Pour certains, il fallait seize ans d'ancienneté pour être promouvable à la HC. Depuis 2009, la plupart des recrutés ont été reclassés entre le 3<sup>e</sup> et le 5<sup>e</sup> échelon. Les changements statutaires survenus en 2009 expliquent en partie de fortes disparités : entre « jeunes » MCF (dans la carrière) et MCF plus expérimentés et plus âgés qui se retrouvaient souvent positionnés au même échelon 7.

La section (dans une dynamique syndicale impulsée par son bureau et des collègues militants) a peu à peu adopté le principe d'une ancienneté minimale de l'ordre d'au moins dix ans pour ce passage dans la mesure où les collègues recrutés avant 2007 n'ont pas bénéficié des mêmes conditions de reclassement que les autres (si bien qu'en 2019, 10 promus sur 11 avaient plus de 15 ans d'ancienneté). Dans le corps des PR, un principe identique a été adopté : les dossiers ont été considérés comme promouvables à la 1<sup>re</sup> classe à partir de 4 à 5 ans d'ancienneté (sauf cas particulier, de fin de carrière par exemple). La section a également considéré qu'elle ne pouvait pas promouvoir deux fois un même collègue au cours de son mandat.

### PEDR

En 2016, la section a procédé à l'examen des PEDR en appliquant les quotas (20 % dans le 1<sup>er</sup> groupe, 30 % dans le 2<sup>e</sup>, 50 % dans le 3<sup>e</sup>) sans tenir compte de l'ancienneté de la demande. La section était unanimement convaincue qu'il fallait tenter de faire autre chose car il semblait profondément injuste de classer une collègue sur deux dans le 3<sup>e</sup> groupe, tant le niveau des candidatures était globalement bon et tant les différences entre le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> groupe étaient parfois ténues.

À partir de 2017, la section a décidé deux choses. D'abord, inciter un maximum de collègues à déposer un dossier afin d'augmenter le nombre potentiel de primes octroyées par les établissements. Puis, adopter un principe de priorité de classement dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes en tenant compte de l'ancienneté de la demande. Les contingents des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes ont ainsi été largement remplis par des dossiers déposés pour la deuxième année consécutive et par quelques néo-candidatures. Ce système de quasi-carence a permis de considérablement élargir les potentiels bénéficiaires de la PEDR et a partiellement transformé la PEDR en une prime fonctionnelle plutôt qu'au strict « mérite », à condition que le flux de candidatures soit constant ou en augmentation. ■

*Inciter un maximum de collègues à déposer un dossier afin d'augmenter le nombre potentiel de primes octroyées par les établissements.*



## Section Sciences économiques (05)

Par **DAMIEN SAUZE**, vice-président rang B de la section 05

**É**lu suppléant de 2011 à 2015, je suis devenu à cette date titulaire et vice-président rang B de la section 05 et je suis à nouveau candidat. Au cours de cette période, le CNU a vu ses missions renforcées avec l'évaluation des dossiers pour la PEDR, et particulièrement dans la section 05 qui a eu à traiter chaque année depuis 2015 une centaine de dossiers à la qualification PR pour recrutement au 46-1, alors qu'auparavant l'agrégation était la principale voie de recrutement des PR dans cette section et que le CNU n'était sollicité que pour un ou deux recrutements au 46-3 par an.

Dans chacune des missions du CNU, les élus SNESUP dans ma section ont pu peser pour une reconnaissance

de la diversité des profils, tant dans les thématiques et méthodes de recherche, que dans l'équilibre entre les différentes missions et se sont opposés à la seule prise en compte des classements des publications dans les listes de revues dont la hiérarchisation reste contestable.

Depuis 2015, la qualification PR a permis de constituer un vivier de recrutement caractérisé par une grande diversité. Ce vivier est nettement plus pluraliste que les recrutements effectués par les établissements. Cela est en partie lié à un contexte particulièrement favorable, notamment par le choix des membres nommés par le gouvernement, à la suite de sa marche arrière sur la création d'une nouvelle section d'économie plus ouverte sur les autres sciences sociales. Il est important de voter pour les listes SNESUP afin de maintenir un rapport de force favorable à la diversité. ■

## Section Milieux denses et matériaux (28)

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

**D**epuis plusieurs années, le CNU est menacé par les gouvernements qui se succèdent, au motif qu'il entraverait la « libre gestion autonome des universités ». De surcroît, une majorité de présidents d'université, via la CPU, s'exprime de plus en plus nettement contre les prérogatives du CNU et son rôle de contrôle des recrutements et d'attribution de la moitié des promotions pour les enseignants-chercheurs.

Un exemple, dans une université qui ne se distingue pas habituellement par des positions trop élitistes ou libérales, celle de Rouen Normandie.

Cette année, la direction de l'université a fait le choix de ne pas utiliser toutes les possibilités de promotions des collègues enseignants-chercheurs promouvables sur la campagne 2019.

Ainsi, par exemple, sur les 33 dossiers de promotion à la hors-classe des maîtres de conférence déposés à l'université,

11 collègues ont été promus au niveau national par le CNU, il restait 10 possibilités de promotions locales mais l'université a jugé bon de n'en utiliser que 7, faisant ainsi quelques économies de masse salariale sur le dos de collègues qui assument leurs missions depuis des années dans notre établissement.

De même, toutes les possibilités de promotion à la classe exceptionnelle (maîtres de conférence ou professeurs d'université) n'ont pas été utilisées.

Cette décision est à mettre en relation avec la prise de position des présidents d'université en faveur d'une gestion locale des promotions et des carrières (voir le communiqué de la CPU du 21 mai 2019 [www.cpu.fr/actualite/la-cpu-pour-une-approche-proactive-de-lautonomie](http://www.cpu.fr/actualite/la-cpu-pour-une-approche-proactive-de-lautonomie)) : les présidents considèrent qu'ils sont les plus à même de juger des mérites de leurs collègues (comme on a pu le constater presque systématiquement avec l'augmentation des primes des vice-présidents ou directeurs de composantes depuis 2012), sans que le CNU puisse exercer son évaluation sur une base nationale comme c'est le cas actuellement. ■

### Les élections CNU en pratique

#### QUI VOTE ?

Les titulaires d'un corps d'enseignants-chercheurs et assimilés, ainsi que les personnels détachés dans un tel corps.

#### COMMENT ?

Par correspondance uniquement. L'établissement leur transmet le matériel de vote (bulletins de vote et enveloppes) à partir de début septembre.

#### QUAND ?

Dès réception du matériel et de sorte que le vote parvienne au plus tard le 14 octobre au ministère. Attention aux délais d'acheminement postal !

#### DES PROBLÈMES ?

Si le matériel tarde à vous être remis après mi-septembre, prenez contact avec la section locale en vue d'une réclamation individuelle ou collective. Si besoin, prévenez le secteur CNU du syndicat ([cnu@snesup.fr](mailto:cnu@snesup.fr)).

# Rapport Delevoye : organiser la baisse des retraites

Le haut-commissaire à la Réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, a rendu, en juillet 2019, son rapport qui, selon les instructions d'Emmanuel Macron, préconise la mise en place d'un système universel de retraite par points, selon le principe « 1 euro cotisé doit donner les mêmes droits ».

Par **HENRI STERDYNIAK**,  
économiste, coanimateur des Économistes atterrés

**La réforme doit s'accompagner d'une forte revalorisation des traitements des fonctionnaires à bas niveaux de primes, en particulier les enseignants.**

D'ici à 2050, le ratio entre le nombre de retraités et celui des actifs va augmenter de 25 %. Ne pas augmenter les ressources entraînerait une baisse de 25 % du niveau des retraites par rapport à celui des salaires.

L'objectif premier de la réforme est en fait de stabiliser (voire de réduire) la part des retraites publiques dans le PIB, de passer d'un système fournissant certaines garanties aux salariés en termes de taux de remplacement et d'âge de départ à la retraite à un système flexible permettant de baisser le niveau des retraites et de retarder l'âge du départ.

D'ici à 2050, le ratio entre le nombre de retraités et celui des actifs va augmenter de 25 %. Ne pas augmenter les ressources, comme le rapport le préconise, entraînerait une baisse de 25 % du niveau des retraites par rapport à celui des salaires.

L'âge ouvrant le droit à la retraite restera à 62 ans, mais serait introduit un âge du taux plein de 64 ans. Partir à 62 ans se traduira par une baisse de 14,3 % du niveau de la retraite. Cet âge du taux plein sera progressivement augmenté. Ce dispositif ne tiendra pas compte de la capacité de se maintenir en emploi et de l'espérance de vie selon la profession.

## LA RETRAITE PUBLIQUE, UNE ASSURANCE SOCIALE

Dans le système préconisé, chaque salarié accumulera des points durant sa carrière, points qui seront transformés en droit à pension, par l'intermédiaire d'une valeur de service du point. Les salariés n'auront aucune garantie sur leur taux de remplacement (le rapport entre leur retraite et leur dernier salaire). Le gouvernement équilibrera le système en faisant baisser la valeur de service du point.

Celle-ci sera fixée en 2024, « selon les hypothèses macroéconomiques du moment ». Il est déjà prévu qu'elle baissera avec l'augmentation de l'espérance de vie.

Ce nouveau système serait plus contributif, donc plus juste nous dit-on. C'est oublier que la retraite publique est

une assurance sociale. Un système d'assurance sociale doit être redistributif, s'écarter des salaires déterminés par les rapports de force, fournir un niveau de retraite satisfaisant à tous les actifs, effacer les accidents de carrière, assurer des taux de remplacement plus élevés aux salaires les plus faibles. Il ne doit pas prolonger les rémunérations excessives. Dans ce cadre, il doit être rétributif, récompenser, dans une certaine mesure, l'évolution de carrière, donc tenir compte du niveau atteint. Par ailleurs, il existe une différence d'espérance de vie, à 35 ans, de 6,5 ans entre un cadre et un ouvrier. Un système qui n'en tiendra pas compte sera foncièrement injuste.

## UN NOUVEAU SYSTÈME SERA MOINS REDISTRIBUTIF

Le nouveau système sera moins redistributif, les périodes de chômage seront plus pénalisées, le taux de remplacement de la masse des salariés sera diminué, celui des cadres sera maintenu. Seul point favorable, le minimum de retraite (85 % du SMIC) sera versé plus largement, ce qui bénéficiera à des agriculteurs et à des femmes à carrières incomplètes.

Actuellement, les fonctionnaires ont droit à une retraite représentant 75 % de leur dernier traitement indiciaire. Un fonctionnaire de catégorie A+ peut avoir des primes qui représentent 40 % de ce traitement ; son taux de remplacement brut sur l'ensemble de son salaire est de 53,6 % ; la réforme le ferait passer à un taux de 52,6 %, ce qui le toucherait peu. Un enseignant dont les primes représentent 5 % du salaire indiciaire verrait son taux de remplacement brut passer de 71,5 % à 52,6 %, soit une perte de 26 %. C'est inacceptable. La réforme devrait s'accompagner d'une forte revalorisation des traitements des fonctionnaires à bas niveaux de primes, en particulier les enseignants.

Une vraie réforme des retraites devrait permettre à chacun de partir à la retraite à un âge satisfaisant, tenant compte de sa carrière et de sa profession, devrait garantir des taux de remplacement d'autant plus forts que le salaire est faible, devrait fournir des ressources satisfaisantes, ce qui nécessite une augmentation progressive et modérée des taux de cotisation.

**Lire l'analyse complète d'Henri Sterdyniak :**  
[blogs.mediapart.fr/henri-sterdyniak/blog/090819/rapport-delevoye-organiser-et-garantir-la-baisse-des-retraites](https://blogs.mediapart.fr/henri-sterdyniak/blog/090819/rapport-delevoye-organiser-et-garantir-la-baisse-des-retraites).





# POUR UNE UNIVERSITÉ ouverte, gratuite et émancipatrice

Le dossier de ce numéro du mensuel vous propose de prendre connaissance des principaux textes adoptés lors de notre congrès d'orientation qui s'est déroulé en juin dernier à l'ÉSPÉ de Paris (site des Batignolles). La réflexion du congrès a balayé une grande étendue des enjeux actuels :

- **formations**, à travers les questions de dérégulation, marchandisation, sélection, pédagogie, etc., et la construction de propositions sur le devenir du DUT ;
- **formation des enseignants** nécessitant une riposte à la hauteur des attaques subies ;
- **maillage territorial et financement** de la recherche qui dénaturent les finalités de celle-ci ;
- **restructurations incessantes** des établissements, porteuses de gâchis humain, financier et de menaces contre l'ESR public, et moyens de lutte que notre organisation envisage de développer ;
- **précarité grandissante des personnels** que sous-tendent les réformes en cours dans l'ESR et que notre syndicat combattra prioritairement en 2019-2020 ;
- **conditions de la retraite** pour les fonctionnaires qui ressortiraient fortement dégradées d'une mise en œuvre du projet de réforme systémique du gouvernement.

**La réussite d'un congrès ne se mesure pas seulement à la qualité des textes produits et adoptés.** Face aux réformes gouvernementales qui se succèdent, face au recul alarmant des libertés publiques dans notre pays, face à la dégradation continue de notre pouvoir d'achat et de nos conditions de travail, **il est heureux que ce congrès ait impulsé une dynamique de rassemblement** qui, au-delà des orientations différentes que peuvent porter au sein de notre syndicat les tendances et courants de pensée, témoigne d'une volonté commune de défendre l'ESR public et ses agents.

**Des statuts rénovés, des instances réorganisées et renouvelées, des mandats qui exigeront de toutes et de tous une action résolue dans nos établissements, voilà la manière dont se dessinent les deux années à venir pour le SNESUP-FSU. Bonne lecture. ■**

L'intégralité des textes est accessible sur le site à l'adresse suivante :

[www.snesup.fr/rubrique/congres-dorientation-2019](http://www.snesup.fr/rubrique/congres-dorientation-2019).

# Appel du congrès : le service public de l'ESR est notre bien commun

À l'issue du congrès, cet appel voté à l'unanimité rappelle les priorités en matière d'enseignement supérieur et de recherche (ESR). Face à l'attaque sans précédent de la fonction publique par le gouvernement, le SNESUP-FSU réaffirme la nécessité d'un rassemblement autour de la défense du service public, des conditions de travail, du statut général de la fonction publique, et plus généralement, de la défense des valeurs démocratiques de l'ESR.

La séquence « réformatrice » ouverte par la présidence Macron s'est traduite par des passages en force répétés, par un mépris affiché pour le mouvement social et les organisations syndicales et par une répression inacceptable des cortèges syndicaux et des manifestations, notamment celles des Gilets jaunes. Dans ce cadre, le gouvernement a pris la responsabilité d'une attaque sans précédent de la fonction publique à travers un texte de loi dit « de transformation » qui vise ni plus ni moins à sa destruction, ainsi que d'une réforme du système de retraites par répartition qui va se traduire par la baisse draconienne des pensions, l'allongement forcé des carrières et des inégalités accrues entre femmes et hommes. Face à ces attaques, le SNESUP-FSU réaffirme la nécessité d'un rassemblement autour de la défense du service public, des conditions de travail, du statut général de la fonction publique, du Code des pensions civiles et militaires et, plus généralement, de la défense des valeurs démocratiques de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) publics.

*Lutter contre la précarité est, pour nous, un enjeu majeur des années à venir.*

## PLUS D'ÉTUDIANTS, MOINS DE PERSONNELS, UNE ÉQUATION INSOLUBLE

Plus d'étudiants, moins de personnels, l'équation devient chaque jour plus insoluble. Le SNESUP-FSU n'entend pas, au nom des moyens qui nous sont refusés, céder sur l'exigence d'un enseignement supérieur gratuit et ouvert à toutes et à tous. Il s'indigne de la situation des dizaines de milliers de lycéens qui, comme l'année dernière à la même date, restent à ce jour sans affectation. Le SNESUP-FSU réaffirme sa volonté qu'aucun bachelier ne se voie refuser en septembre une affectation dans l'ESR. Depuis deux ans, la politique menée n'a fait qu'aggraver la situation des établissements de l'ESR. Aujourd'hui, les réformes du baccalauréat et du lycée font l'objet de larges contestations que le SNESUP-FSU appelle à soutenir et à rejoindre, notamment à l'occasion des jurys de baccalauréat. Les budgets contraints des universités se traduisent par des « gels »

de postes de titulaires et la multiplication de contrats précaires et de vacations payées à un tarif horaire inférieur au salaire minimum. Lutter contre la précarité est, pour nous, un enjeu majeur des années à venir : le SNESUP-FSU a vocation, avec les autres syndicats de la FSU, à défendre tous les personnels de l'ESR et à proposer un cadre unitaire de revendications à même de fédérer les luttes menées par les titulaires comme par les précaires. À cet effet, il décide de faire de 2019-2020 une année en pointe dans la lutte contre la précarité.



## ATTAQUE FRONTALE DU STATUT DES EC

La mise sous tutelle du Cneser disciplinaire illustre l'autoritarisme qui accompagne les réformes d'inspiration néolibérale. Un amendement approuvé par le Sénat prévoit qu'il sera désormais présidé par un conseiller d'État en lieu et place d'un professeur des universités élu. Cette mesure, dont le SNE-SUP-FSU exige le retrait, va à l'encontre du principe constitutionnel de l'indépendance des enseignants-chercheurs et constitue une attaque frontale de leur statut (*voir communiqué intersyndical du 24 juin : [www.snesup.fr/article/communiquede-presse-intersyndical-de-13-organisations-siegeant-au-cneser-24-juin-2019](http://www.snesup.fr/article/communiquede-presse-intersyndical-de-13-organisations-siegeant-au-cneser-24-juin-2019)*).

Dans la même logique, au moment où 80 listes ont été déposées par le SNESUP-FSU dans le cadre des élections du CNU qui se dérouleront à l'automne, un amendement à la loi de « transformation de la fonction publique » (repoussé), relayé par la CPU, attaquait ses prérogatives en demandant notamment la suppression de la nécessité de la qualification via le CNU avant tout recrutement. Voter massivement pour les listes du SNE-SUP-FSU permettra de lui donner les moyens de défendre efficacement les collègues et de

veiller à l'égalité de traitement loin des localismes dans un contexte qui contribue à les renforcer.

Même dans leurs établissements, les personnels de l'ESR sont de plus marginalisés par les « expérimentations » institutionnelles rendues possibles par l'ordonnance du 12 décembre 2018. Les instances de représentation élues sont de plus en plus contournées par des instances ad hoc où se prennent les décisions les plus importantes. Attaché au principe démocratique de collégialité dans la prise de décision, le SNE-SUP-FSU condamne ces Meccano institutionnels incessants et l'abandon d'un cadre législatif et réglementaire unique par ailleurs garant d'une égalité de traitement pour les personnels comme pour les usagers.

Le congrès appelle toutes et tous les collègues à se mobiliser pour reconquérir notre indépendance, investir tous les lieux de débat et de lutte pour élaborer collectivement des alternatives et nous organiser sans attendre, dès la rentrée. Nous ne devons pas nous laisser confisquer notre outil de travail ni nous résigner face aux discours néolibéraux saturés de « nov'lange ». Menons ensemble le combat pour une université ouverte, gratuite, émancipatrice ! ■

## CET APPEL A ÉTÉ VOTÉ À L'UNANIMITÉ

*Le congrès appelle toutes et tous les collègues à se mobiliser pour reconquérir notre indépendance, investir tous les lieux de débat et de lutte pour élaborer collectivement des alternatives et nous organiser sans attendre, dès la rentrée.*



© SNESUP

# Quelles formations dans le supérieur dans un contexte de sélection, de marchandisation et de dérégulation ?

La commission « Marchandisation des formations de l'ESR » a permis de discuter et d'adapter les mandats du SNESUP-FSU au contexte renouvelé de l'enseignement supérieur.

Par **MARY DAVID** et **NATHALIE LEBRUN**,  
pour la commission 1

*Les moyens accordés aux formations doivent redevenir récurrents et être abondés.*

La marchandisation des formations de l'ESR s'accélère et impacte désormais toutes les formations. Pour former des diplômés adaptables et compétitifs, celles-ci sont évaluées au regard des perspectives d'emploi et de leurs rentabilité et performance. On assiste à une prolifération des formations publiques et privées cherchant à « coller » au plus près des supposés besoins du marché du travail. Le congrès du SNESUP-FSU a permis d'analyser ce contexte et de réaffirmer les missions premières du service public d'enseignement supérieur : proposer une offre de formation publique gratuite, accessible à toutes et à tous, procurant une réelle qualification qui, au-delà de l'insertion professionnelle, donne aux jeunes des outils pour évoluer.

## DES OUTILS POUR LUTTER

Certains mandats ont été actualisés pour donner aux adhérents, militants et sympathisants des outils concrets pour lutter : ébauche d'un « kit de survie » à destination des collègues pour résister aux dérives issues de la mise en place de l'arrêté licence, rappel de notre opposition ferme à la loi ORE, à Parcoursup et à toute forme de sélection à l'entrée en licence (un moyen concret de mettre en œuvre cette opposition étant de classer ex aequo toutes les candidatures en L1), refus de la réforme des lycées et du baccalauréat et soutien aux mobilisations des collègues du second degré.

Nous continuons à nous opposer à la hausse des droits d'inscription pour les étudiants et renouvelons notre mandat de gratuité des études. Les moyens accordés aux formations doivent redevenir récurrents et être abondés.

De nouveaux mandats ont également été construits, à la suite de riches échanges entre les congressistes. C'est le cas à propos des bachelors, qui se développent dans les établissements publics et privés et qui pourraient être reconnus par l'État au niveau du grade de licence : le SNESUP-FSU s'oppose à la reconnaissance du grade de licence pour les bachelors et à la délivrance de bachelors par des établissements publics. C'est également le cas de la logique de découpage des formations et des diplômes en blocs de compétences qui se développe : nous nous y opposons et réclamons des diplômes pleins et entiers pour tous les étudiants.

## PLUS DE CONTRACTUELS, AU DÉTRIMENT DES FONCTIONNAIRES

Les discussions ont soulevé le lien étroit entre l'organisation et le contenu des formations, d'une part, et les conditions de travail et d'emploi des personnels, d'autre part. Les transformations des formations entrent dans la logique générale de la loi de transformation de la fonction publique. Elles permettent le recrutement de contractuels, au détriment des fonctionnaires, avec une partie du salaire dépendant de la performance (placement des étudiants, productivité, soumission à la hiérarchie, etc.). Le SNESUP-FSU s'oppose à ce que l'offre de formation soit progressivement assurée par des contractuels et par des titulaires mis en concurrence par la promesse de primes individuelles au mérite alors que l'investissement dans les formations est collectif. En outre, il dénonce le recours aux heures complémentaires et rejette toute adaptation du calcul du service actuel d'enseignement (192 heures ou 384 heures) destinée à accroître la charge de travail pour le même salaire. Nous continuons de réclamer la baisse des obligations de services d'enseignement. ■



Photo: Sofigael SG © SNESUP

# Maillage territorial de la **recherche** et **besoins sociaux**, quelle recherche dans quel paysage ?

**Ces dernières années, les gouvernements successifs ont mis en œuvre une politique néolibérale et ultra-dirigiste qui modifie profondément le paysage français de l'enseignement supérieur et de la recherche publics (ESR)\*. Ces politiques ont conduit à une mise en concurrence généralisée à tous les niveaux (universités, laboratoires et personnels) qui engendrent ou renforcent de fortes inégalités.**

Par **LE SECTEUR RECHERCHE**

## CONSTAT

À travers les politiques mises en œuvre ces dernières années, les différents gouvernements visent à une prise en main politique autoritaire de la recherche, réduisant ainsi les libertés académiques des chercheurs et enseignants-chercheurs. Ces attaques se manifestent aujourd'hui dans les politiques de sites (SFRI, I-Site, Idex, Labex, EUR, Satt, SUR, etc.) qui favorisent certains programmes de recherche par secteur géographique et dans la mise en place d'appels à projets (AAP) qui orientent la recherche publique vers le court-terme et la valorisation immédiate des résultats scientifiques à des fins commerciales alors que le but de la recherche est d'accroître le volume des connaissances en cours car elles sont un bien commun et universel.

Ces politiques s'accompagnent d'un désengagement de l'État dans le financement de l'ESR au profit d'une implication croissante du secteur privé. Celui-ci est aujourd'hui omniprésent dans la recherche publique : sous-traitance par le privé (par exemple via les laboratoires communs – LabCom), pression sur des enseignants-chercheurs et des chercheurs pour déposer des brevets, ingérence dans les décisions politiques et scientifiques des laboratoires, etc.

Ces politiques alimentent la précarité en favorisant les contrats courts (post-doctorat, enseignants-chercheurs et ingénieurs contractuels, etc.), au détriment de l'emploi statutaire (titulaire), garant de la continuité de service et de la pérennité des travaux de recherche. Les conséquences sur la recherche publique sont multiples : le lien formation-recherche s'en trouve cassé et on observe une séparation entre les collègues cantonnés à une seule de leurs missions (formation ou recherche). Le métier d'enseignant-chercheur est remis en cause : les services d'enseignement sont inégaux entre les collègues qui ont la possibilité de faire de la recherche et les autres qui sont poussés à faire plus d'enseignement, alors que le statut pré-

voit, à juste titre, une double mission enseignement-recherche à parts égales, l'un ne pouvant aller sans l'autre.

Par ailleurs, ces politiques dégradent fortement les conditions de travail des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Le système d'AAP génère une compétition entre les collègues et casse les collectifs de travail. Il crée de la frustration pour ceux et celles qui n'arrivent pas à obtenir de contrats, au point de renoncer à la recherche à force d'être placés en situation d'échec.

On constate des modifications continues des structures universitaires et scientifiques (fusions, créations/disparitions des Comue, établissements expérimentaux, universités cibles, etc.) qui aboutissent à un brouillage total du maillage scientifique du territoire national, avec une augmentation de la pression politique et économique au niveau régional ou dans de nouveaux territoires constitués. À cela s'ajoutent des injonctions visant à établir des partenariats nationaux et internationaux contraints, n'émanant pas des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Ces derniers sont écartés des prises de décision et sont sommés de s'adapter. Il en résulte une remise en cause totale de la démocratie universitaire et une opacité toujours plus importante, dans toutes les décisions prises à l'université.

## MANDATS

- Défendre le droit effectif à la recherche pour les chercheurs et le caractère indissociable de nos missions d'enseignants-chercheurs.
- Exiger un financement récurrent à hauteur des besoins pour chaque enseignant-chercheur et chercheur et pour les programmes de recherche qu'ils souhaitent mettre en œuvre pour structurer le collectif.
- Arrêter les financements par AAP au profit des financements récurrents.
- Comblent le retard français par un investissement massif dans la recherche (au minimum à hauteur des 3 % du PIB fixés par l'Europe dont 1 % pour la recherche publique, sous forme de financement récurrent).

*Ces politiques néolibérales et ultra-dirigistes s'accompagnent d'un désengagement de l'État dans le financement de l'ESR au profit d'une implication croissante du secteur privé.*

\* Lire les analyses développées dans *La VRS* n° 417, avril-mai-juin 2019 : « Politique de sites : les universités dans la tourmente néolibérale ».

**Ces politiques dégradent fortement les conditions de travail des enseignants-chercheurs et des chercheurs.**



- Défendre le droit pour chaque chercheur, quel que soit son établissement d'affectation, de disposer des moyens de mener à bien ses projets de recherche.
- Lutter pour l'indépendance des personnels de la recherche, la liberté de recherche et d'expression, aujourd'hui menacées par un contrôle politique croissant de la recherche (HCERES, ANR, conseils régionaux, jurys i-Site, jurys internationaux divers).
- Défendre le droit d'appartenir au laboratoire de son choix et le droit effectif à la mobilité

(mutation des enseignants-chercheurs et chercheurs, échanges de postes décidés au niveau national).

- Combattre les politiques de sites comme mode de structuration prioritaire de la recherche et de l'enseignement.
- Exiger l'arrêt des emplois précaires et combattre la précarité dans la recherche. ■

**VOTE SUR LE TEXTE FINAL :**  
**POUR : 60 ; CONTRE : 2 ; ABST : 14 ;**  
**NPPV : 0**

## Regroupements et fusions Démocratie, patrimoine, organisation et action syndicale

**L'ordonnance du 12 décembre 2018 a renforcé le processus de mise en cause permanente de l'organisation institutionnelle et des périmètres des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.**

Par **ANNE ROGER** et **CHRISTOPHE VOILLIOT**,  
 pour la commission 4

Les possibilités « d'expérimentation » ouvertes par l'ordonnance du 12 décembre 2018 ont rapidement débouché sur de nouveaux projets de fusions et de regroupements ainsi que sur la redéfinition de coopérations antérieures. Toutes ces « expérimentations » présentent à la fois des éléments communs et une très grande diversité de situations. Elles font l'objet de la vigilance la plus grande de nos sections syndicales impliquées.

[...] Vu le gâchis humain et financier que ces regroupements engendrent et les menaces qu'ils représentent pour l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) publics, nous rappelons l'opposition du SNESUP-FSU à ces restructurations et nous demandons :

- un moratoire sur les projets imposés et un bilan de l'ensemble des fusions, regroupements et expérimentations effectués depuis 2007, bilan qui devra être établi avec la participation des organisations syndicales représentatives ;
- un cadre législatif et réglementaire commun aux établissements de l'ESR qui exclut



toute dérogation au nom de « l'expérimentation » ;

- **un renforcement du contrôle de légalité** des actes et délibérations des établissements par le MESRI. Dans ce cadre, nous demandons l'augmentation des moyens matériels et humains des rectorats d'académie et la création d'une mission spéciale de l'IGAENR qui devra auditionner les organisations syndicales représentatives pour définir les axes de ce renforcement du contrôle de légalité ;

- **l'abrogation de l'article L. 2341-2 du Code général de la propriété des personnes publiques**, qui remet en cause le principe de spécialité des établissements publics relevant du MESRI, principe qui implique qu'un établissement public dispose d'un champ et d'une latitude d'action strictement limités au périmètre de ses missions. Le non-respect de ce principe est susceptible d'entraîner la multiplication d'activités et d'opérations commerciales sans lien avec les missions de service public ;

- **une fin de non-recevoir à la demande de la CPU d'un droit à l'expérimentation élargi à l'ensemble des établissements.** Cette demande exorbitante, qui est une menace réelle pour les petites et moyennes universités (PMU), illustre à quel point aujourd'hui la CPU se comporte comme une organisation patronale et, loin de parler au nom des enseignants et des enseignants-chercheurs, favorise la casse des structures et des statuts et le démantèlement du service public de l'ESR ;

- **l'interdiction et le refus du recours à l'emprunt pour les universités.** Dans un contexte de désengagement financier de l'État, le sous-financement des établissements ne doit pas être compensé par un endettement dont le rem-

boursement impliquerait la réduction de la masse salariale et l'augmentation généralisée des droits d'inscription pour maintenir la capacité de fonctionnement et d'investissement des universités. Nous appelons les camarades élus dans les conseils à refuser toute tentative de recours à l'emprunt.

Partout où fusions et regroupements s'engagent, nous appelons les collègues à maintenir une présence collégiale, syndicale et intersyndicale dans les différents conseils élus. Cela apparaît indispensable pour au minimum être informé des projets et des décisions, se faire entendre, et selon les rapports de force infléchir, voire contrer, certaines orientations.

Afin de lutter syndicalement contre la réalisation « au forceps » et la multiplication, dans un cadre non démocratique, de ces fusions et de ces regroupements, les moyens de lutte de notre organisation syndicale et de ses sections d'établissement doivent être coordonnés, renforcés et diversifiés par :

- **une diffusion et une circulation horizontales et verticales renforcées** des informations entre les militants impliqués localement (dans les sections d'établissement) et nationalement (secteurs, élus au Cneser, cellule juridique), et une communication régulière vers tous les personnels ;

- **la réalisation d'outils d'analyse et d'intervention partagés** (forum, fiches techniques, argumentaires, états des lieux mis à jour périodiquement) ;

- **la mise en place de stages de formation** associant l'ensemble des syndicats de la FSU concernés, décentralisés en priorité dans les sites où sont à l'œuvre des processus de fusion et de regroupement. ■

*Vu le gâchis humain et financier que ces regroupements engendrent et les menaces qu'ils représentent pour l'ESR public, nous rappelons l'opposition du SNESUP-FSU à ces restructurations.*





# Retraites par points : abandon de ces projets, oui à l'amélioration des retraites !

**Le congrès du SNESUP dénonce les régressions qui pourraient résulter de l'ensemble de ces mesures pour les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche – titulaires ou contractuels – et plus généralement pour tous les salariés. Il demande leur abandon.**

**L**e gouvernement persiste dans ses projets de casse sociale concernant les retraites. [...] L'objectif étant de contenir les coûts des pensions (14 % du PIB) alors qu'il y aura plus de retraités, les pensions baisseront donc automatiquement. Au lieu de considérer que les retraités constituent un coût pour la société et que le montant des pensions est une variable d'ajustement, il faut reconnaître le rôle social des retraités, notamment par l'implication dans la vie familiale, sociale, scientifique et culturelle, les associations ou les collectivités locales.

[...] La mise en œuvre de ce projet de retraite à points prolongerait les effets néfastes des précédentes réformes des retraites : augmentation de l'âge de départ, baisse des pensions avec l'introduction de nombreuses années de décote. Un âge légal (62 ans) resterait inscrit dans les textes mais la création d'un âge pivot (64 ans ?) imposerait à chacun de choisir entre partir « plus tôt » avec une petite retraite, ou plus tard avec une meilleure retraite. On est à l'opposé de la conception de la retraite comme salaire socialisé. Cette réforme pénaliserait celles et ceux qui n'ont pas de carrières complètes, et notamment les femmes. L'écart de salaire moyen est de 12 % entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 14 % pour les professeurs et les maîtres de conférences. Les pertes sur le montant des pensions liées à la mise en place d'une retraite par points accentueraient ces inégalités. Même avec la prise en compte des primes et heures complémentaires qui renforcerait les inégalités femmes-hommes, la pension resterait inférieure (baisse de 14 % du montant brut) à ce qu'elle aurait été même avec les conditions dégradées actuelles... De plus, la détermination de la valeur de service du point dépendrait de la masse salariale ou du salaire moyen, mais aussi des conditions économiques ou de l'espérance de vie. Ainsi, il n'y aurait aucune visibilité sur le

montant de la pension et le taux de remplacement avant la liquidation des droits.

La revalorisation des pensions serait basée sur l'inflation (ce qui est déjà prévu actuellement mais peu ou pas suivi).

[...] À cette réforme systémique par points, le SNESUP-FSU oppose un repère commun dans la fonction publique : le Code des pensions. Le SNESUP-FSU rappelle son attachement à ses dispositions, cibles particulières des promoteurs d'une retraite par points, et combattrait toute réforme qui aurait pour résultat une individualisation des droits.

## Le SNESUP-FSU exige :

- la retraite à 60 ans pour tous ;
- un taux de remplacement de 75 % du revenu d'activité des six derniers mois pour une carrière complète de fonctionnaire, la prise en compte des dix meilleures années de la carrière pour les non-titulaires ;
- la suppression de la décote et de la surcote ;
- l'indexation des pensions sur les salaires.

## Le SNESUP-FSU rappelle qu'il exige la prise en compte dans les années cotisées :

- des années d'études et de thèse ;
- des périodes de post-doc en France et à l'étranger ;
- des périodes de travail à l'étranger ;
- des périodes de chômage non indemnisé.

Les périodes de non-titulaires doivent à nouveau être validées dans la durée de service des fonctionnaires. Il faut rétablir le droit à une bonification d'une année supplémentaire par enfant pour toutes les femmes fonctionnaires.

Des droits nouveaux, en particulier pour les aidants ou les pacsés, doivent être créés.

Le congrès rappelle que des moyens existent pour financer les retraites : meilleure répartition des richesses, suppression du CICE ou du CIR, rétablissement de l'ISF...

Pour poursuivre l'information des collègues et préparer les mobilisations, le SNESUP appelle ses sections syndicales à organiser, avec les autres syndicats de la FSU, des réunions d'information dans les établissements.

Le congrès du SNESUP appelle toutes les organisations syndicales à lutter ensemble pour améliorer les pensions de tous les salariés et reconnaître la place des retraités dans la société. ■

**CETTE MOTION A ÉTÉ ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ**

**Le SNESUP-FSU combattra toute réforme qui aurait pour résultat une individualisation des droits.**

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



Photo Stéphane SG © SNESUP

# Proposition du SNESUP sur le devenir du DUT

En septembre 2018, le ministère de l'ESRI lançait un groupe de travail animé par l'Assemblée des directeurs d'IUT (Adiut) et par la CPU sur la problématique de la professionnalisation de la licence, introduite par la loi ORE et l'arrêté licence.

Par le **SECTEUR FORMATION**

Le groupe de travail a œuvré sous la pression de l'Adiut et son projet de DUT en 180 ECTS. De fait, le rapport issu de ce groupe de travail n'a pas été exploitable et des rencontres bilatérales ont été organisées depuis début 2019 pour tenter de trouver une issue, les dernières rencontres n'ayant eu lieu qu'entre la CPU et l'Adiut. Ainsi les personnels ont été, dès le début et plus encore par la suite, exclus de la discussion.

En préambule, le SNESUP-FSU réaffirme l'obligation d'une sortie diplômante à bac+2, qui portera toujours le nom de DUT (120 ECTS), et de la double finalité des diplômés : poursuite des études et insertion professionnelle.

Le SNESUP-FSU émet de sérieuses réserves sur une possible transformation du DUT actuel en une éventuelle licence professionnelle spécifique ou autre qui conduirait à sa disparition.

Le SNESUP rappelle son attachement au modèle IUT dont la réussite depuis cinquante ans n'est plus à démontrer :

- reconnaissance du DUT par le monde socio-économique (les branches professionnelles reconnaissent le DUT à bac+2 dans les grilles salariales), mais aussi par les familles et les étudiants pour lesquels il est un véritable ascenseur social ;
- réussite (universitaire, sociale, professionnelle) des étudiants quel que soit leur baccalauréat en offrant préférentiellement un débouché aux bacheliers technologiques.

L'évolution du DUT vers un DUT 180 ECTS ou une LP spécifique ne doit pas casser le modèle à l'origine de son succès et doit reposer sur les principes suivants :

- la construction des contenus pédagogiques par des équipes mixtes : monde académique (enseignants de statut second degré, EC, PAST) et monde socio-économique ;
- la définition d'un programme pédagogique national, avec un volume horaire en présentiel cadré (répartition CM/TD/TP) ;
- l'identification d'un diplôme délivré spécifiquement au sein des IUT, pour assurer une lisibilité claire et reconnue de la formation ;
- le maintien et l'ouverture des spécialités de DUT : l'écologie, le développement durable, le paramédical, les sciences infirmières, l'accompagnement des personnes en situation de dépendance, etc. sont ses possibilités d'évolution en lien avec les besoins de la société actuelle ;
- le double objectif du diplôme en termes d'insertion professionnelle et de poursuite d'études ;

- un fléchage des moyens permettant aux IUT de mener à bien leurs missions ;
- la pluridisciplinarité ;
- l'approche par la pratique.

Ce modèle d'IUT a permis de maintenir des conditions de travail auxquelles les enseignants sont attachés et qu'il faut préserver en assurant des moyens matériels et humains suffisants pour les formations (l'absence de créations et les gels de postes engendrant des heures complémentaires).

## DÉCOUPAGE DU DUT EN BLOCS DE COMPÉTENCES

Les réflexions engagées par l'Adiut et les Assemblées des chefs de département (ACD) sur la refondation des programmes pédagogiques nationaux (PPN) sont dangereuses. Au prétexte d'adapter les PPN à la fois aux nouveaux bacheliers, à la suite de la réforme du lycée et du bac, et aux besoins présumés des entreprises, il s'agit en fait de procéder au découpage du DUT en blocs de compétences. Celui-ci a pour objectif la vente de certifications et permettra d'intégrer plus facilement la formation tout au long de la vie (FTLV), source de ressources propres, au sein et au détriment d'une formation initiale cohérente.

Le SNESUP-FSU se prononce contre ce découpage des formations en blocs de compétences, qui revient à ne plus penser un diplôme dans sa cohérence globale. C'est la perte du caractère universitaire du diplôme : formation par et pour la recherche permettant l'acquisition d'un bagage théorique suffisant à la poursuite des études, développant l'esprit critique et basée sur des travaux impliquant une démarche de recherche et la construction de bibliographies, etc.

Pour le SNESUP-FSU, l'offre de formation en technologie dans l'enseignement supérieur doit être portée par l'université. La recherche doit prendre toute sa place aussi en IUT. Pour améliorer l'orientation des étudiants et les passerelles entre formations, y compris en santé, une cartographie des formations est nécessaire incluant l'accès de droit à la poursuite des études. C'est un moyen de favoriser la réussite étudiante et de sécuriser les parcours étudiants.

Pour le SNESUP-FSU, le diplôme de DUT en deux ans doit perdurer et mener à un diplôme de licence spécialisée : licence universitaire technologique, donnant de droit l'accès à la poursuite des études en master avec les moyens humains et financiers nécessaires à la réussite des étudiants sur ces trois années. ■

**POUR : 66 ; CONTRE : 4 ; ABS : 6 ; NPPV : 3**

*Pour le SNESUP-FSU, le diplôme de DUT en deux ans doit perdurer et mener à un diplôme de licence spécialisée.*

# Formation des enseignants : organiser une riposte à la hauteur des attaques subies

Les attaques contre la formation des enseignants (FDE) sont en cohérence avec la politique ultralibérale qui, dans tous les secteurs, porte atteinte au statut de salarié, de fonctionnaire ou de retraité, visant à casser les garanties, les droits acquis et à réduire drastiquement le coût des missions de service public... L'enseignement et la recherche sont des terrains d'élection de ces politiques tant la formation est un élément essentiel de la reproduction sociale et du maintien des privilèges.

Par le **COLLECTIF FDE**

**S**ous un intitulé cynique de « loi pour l'école de la confiance », ce texte fourre-tout de J.-M. Blanquer met en place des verrous pour nos actions à venir et pour un fonctionnement démocratique dans le service public de l'Éducation nationale et de l'ESR. Par exemple, l'article 1 menace celles et ceux qui usent de leur liberté d'expression ; ou bien avec la substitution aux ÉSPÉ d'Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'Éducation (INSPÉ) dont la nomination des directeurs se fera sans consultation des élus du personnel et de leurs instances. Ces changements structurels rappellent ceux des universités sous couvert d'autonomie, d'expérimentation hors contraintes du Code de l'éducation et de promotion du contractuel comme modalité supérieure pour l'efficacité, la flexibilité, la soutenabilité, etc.

## UNE REPRISE EN MAIN IDÉOLOGIQUE DE LA FDE

### ■ Une attaque frontale sur la question du statut des personnels

La loi impose un quota minimal de 30 % de personnels enseignants à temps partagé dans les futurs INSPÉ. Or ces collègues sont essentiellement choisis par le recteur sur conseil des inspecteurs pédagogiques de discipline (IPR). Ils échappent aux procédures traditionnelles d'élection sur dossier et audition par des jurys universitaires en fonction d'un profil de poste correspondant à des besoins identifiés. Le recrutement de ces collègues relève de commissions formelles ad hoc et le renouvellement de leur contrat dépend du bon vouloir du recteur, leur supérieur hiérarchique, non de la présidence de l'université. Les enseignants ayant de « bonnes pratiques » (qui répondent, sans aucune distanciation critique, aux injonctions ministérielles successives et parfois contradictoires) sont ainsi propulsés formateurs comme si enseigner et former étaient deux métiers

strictement identiques. Leur précarité ne les encourage pas à s'inscrire dans une logique de formation universitaire et professionnelle. Ils se trouvent alors en difficulté pour s'intégrer dans les équipes de master et y accomplir leur nouvelle mission. Par ricochet, le nombre d'enseignants à temps plein titulaires en ÉSPÉ est réduit car leur culture de la formation est jugée incompatible avec « l'objectif Blanquer » qui priorise l'intégration des injonctions ministérielles.

### ■ Une attaque frontale sur le statut des formés

Sous couvert d'une politique de lutte contre la désaffection du métier, le ministère crée un nouveau statut d'assistant d'éducation (AED) qui permet le cumul d'une bourse avec une rémunération concernant un service en ÉPLE (école, collège ou lycée), pouvant aller jusqu'à la responsabilité de classe ou un remplacement. Cette obligation, proche d'un mi-temps de certifié en ÉPLE, met en péril la diplomation et la réussite au concours car elle aura un impact sur le suivi des cours et le temps de travail personnel. Ce dispositif n'est pas proposé sur critères sociaux ; il concerne les disciplines et académies déficientes. L'objectif est bien de trouver des moyens de remplacement contractuels là où on manque d'enseignants. Ce statut d'AED pourrait être à l'origine d'un mouvement de contractualisation des futurs étudiants de master 1 et 2.

### ■ Une attaque frontale sur le statut de composante universitaire des ÉSPÉ

Les INSPÉ s'éloignent du fonctionnement universitaire. Ils n'ont de composante universitaire que le nom. Cela pourrait préfigurer l'avenir des autres composantes. La loi Blanquer est claire : le/la directeur/trice d'INSPÉ sera nommé.e par le ministre sur proposition d'un comité qui exclut toute représentation ou avis d'élus du personnel. Il n'y a plus de démocratie universitaire. Ce n'est plus la composante qui élabore et décide des maquettes de mas-

**Les INSPÉ s'éloignent du fonctionnement universitaire. Ils n'ont de composante universitaire que le nom.**



ter, sous contrôle de la CFVU. Les plans de formation doivent en effet inclure injonctions et contraintes ministérielles en faisant place à autre chose que des enseignements universitaires et professionnels pensés et mis en œuvre par les équipes de master ; d'où la nécessité pour le ministre de développer une hiérarchie qui impose les règles. Le « cadrage » ministériel se substitue à la définition, par les équipes universitaires expertes, des unités d'enseignement permettant de construire les compétences universitaires et professionnelles attendues.

#### POUR UNE RÉELLE FORMATION UNIVERSITAIRE ET PROFESSIONNELLE

Depuis quelques années, les textes ministériels visant à réformer la FDE, déconnectés des besoins réels et des contextes concrets des situations professionnelles, entretiennent une opacité sur le rôle des différents acteurs de la FDE pour mieux promouvoir un modèle de formation basé sur l'imitation : imposition de « bonnes pratiques » voulues par les autorités ministérielles, répétition de ce que l'on observe sur le terrain (qui explique la promotion du modèle de l'enseignant en temps partagé en INSPÉ). Nous défendons une vision autre d'une profession qui relève de la conception et non de l'exécution. La formation aux métiers de l'enseignement et de l'éducation doit être fondée sur les savoirs universitaires et les études scientifiques qui objectivent les conditions de professionnalisation, les interrogent selon plu-

sieurs perspectives pour permettre l'émergence de gestes professionnels et non l'imitation servile d'enseignants modèles. Pour répondre aux besoins d'un enseignement visant l'émancipation de toutes et tous, les enseignants doivent, au-delà de leurs indispensables connaissances scientifiques disciplinaires et didactiques, construire des compétences de réflexivité, d'analyse critique, de créativité, d'éthique. Une FDE de haut niveau, universitaire et professionnelle, est un enjeu majeur pour la société de demain, l'égalité et la démocratie.

**En conséquence, de nouveaux mandats ont été votés à l'unanimité portant sur :**

- le statut des étudiants de master lors des stages, qui ne doivent pas entraver la réussite au diplôme et au concours ;
- le rôle du stage dans la formation et son nécessaire encadrement par les équipes pluricatégories de master conceptrices des maquettes ;
- les prérecrutements et le statut des AED, dispositifs qui doivent permettre la formation et éclairer l'orientation et non ouvrir une voie à des recrutements contractuels ;
- la formation après master et concours qui, articulée avec un temps de service allégé, doit permettre aux fonctionnaires stagiaires de terminer leur formation avec un accompagnement différencié selon leurs antécédents universitaires ;
- la nomination des directeurs et directrices d'ÉSPÉ/INSPÉ qui doit respecter les procédures universitaires. ■

*Nous défendons  
une vision autre  
d'une profession  
qui relève de  
la conception  
et non de  
l'exécution.*

# Motion agents non titulaires de l'ESR

**Le congrès a décidé de soutenir l'appel solennel de collectifs de chercheuses et chercheurs précaires\* et d'appeler les titulaires à agir dès la rentrée avec les collègues précaires pour obtenir des postes de titulaires permettant d'assurer un service public d'enseignement supérieur et de recherche de qualité dans des conditions correctes d'emploi et de rémunération de tous les personnels.**

Les taux de personnels précaires de l'ESR sont les plus élevés de la fonction publique d'État.



© shutterstock

Le fonctionnement avec tant de personnels précaires et indignement rémunérés au regard des qualifications exigées permet aux établissements d'enseignement supérieur de faire baisser leur masse salariale, autrement dit le coût du travail. Cela constitue un frein aux revendications des personnels titulaires de mieux voir reconnus leur investissement et leurs qualifications par des améliorations salariales.

## 2019-2020, ANNÉE EN POINTE DANS LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

C'est pourquoi le SNESUP-FSU exige la création de 6 000 postes de fonctionnaires dans l'ESR par an pendant dix ans. Il continuera à assurer la défense juridique des précaires. Il propose à ses partenaires de la FSU et de l'intersyndicale de conduire des actions communes pour faire de 2019-2020 une année en pointe dans la lutte contre la précarité, et appelle ses militants, ses sections, et tous les collègues à :

- obtenir des bilans détaillés de la situation de l'emploi non titulaire dans les établissements, pour revendiquer des améliorations immédiates des conditions d'emploi et de travail des agents non titulaires et favoriser la création de postes de fonctionnaires ;
- ne pas aider au recrutement de vacataires sur des besoins susceptibles d'être satisfaits par la création immédiate de postes de titulaires ;
- refuser individuellement et collectivement d'effectuer des heures complémentaires (représentant actuellement l'équivalent de 20 000 postes d'EC) et exiger une augmentation des salaires ;
- revendiquer pour les vacataires l'égalité des droits sociaux avec les contractuels (par exemple en cas de maladie), et pour l'ensemble des non-titulaires l'application du principe « à travail égal rémunération égale » (salaire, primes, durée de travail...) ;
- exiger des contrats doctoraux pour tous les doctorants qui en font la demande ;
- se mobiliser dans les établissements pour la contractualisation en CDI de leurs vacataires historiques et leur titularisation ultérieure par création des postes nécessaires ;
- organiser localement, avec les collectifs de précaires, des réunions, des assemblées générales, afin de décider des modalités d'action et des revendications et engager la solidarité (caisse de solidarité par exemple). ■

**En élargissant le recours aux contractuels dans la fonction publique, la loi du 6 août ne peut que faire empirer la situation dans l'ESR.**

Le SNESUP-FSU dénonce de longue date la précarité grandissante dans l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), où les taux officiels de personnels précaires sont les plus élevés de la fonction publique d'État : 40 % des Biatss, 30 % des enseignants-chercheurs (EC) et enseignants. Mais ces statistiques ne recensent pas la multitude d'enseignants dits « vacataires » sans lesquels nombre de formations ne pourraient être ouvertes. Loin de la définition jurisprudentielle du terme impliquant des interventions très ponctuelles, beaucoup de vacataires de l'ESR sont engagés pendant plusieurs années consécutives pour assurer d'importants volumes d'enseignement sans bénéficier des droits sociaux minimaux d'un CDD de droit public : pas de droits à congés de maladie, de maternité, ni à congés payés, ni même à paiement en fin de mois ! En outre, certains travaillent même gratuitement pour la recherche, en finançant leurs études doctorales par des vacances, dans des conditions particulièrement difficiles.

Les non-titulaires sont sans défense face aux pressions sous la menace du non-renouvellement de leur embauche ; les titulaires s'épuisent à chercher et former sans cesse des collègues précaires. Les conditions de travail de toutes et tous sont fortement dégradées. En élargissant le recours aux contractuels dans la fonction publique, la loi du 6 août ne peut que faire empirer la situation dans l'ESR.

\* [Appelsolennelprecaires.home.blog/appe-solennel-aux-enseignantes-chercheuses-et-enseignants-chercheurs-chercheuses-et-chercheurs-titulaires-de-la-fonction-publique-03-06-19](http://Appelsolennelprecaires.home.blog/appe-solennel-aux-enseignantes-chercheuses-et-enseignants-chercheurs-chercheuses-et-chercheurs-titulaires-de-la-fonction-publique-03-06-19).

# Accès à la hors-classe des professeurs agrégés 2019

La commission administrative paritaire nationale (CAPN) d'accès à la hors-classe des professeurs agrégés s'est tenue le 2 juillet 2019. Lors de cette commission, 2 573 collègues (dont 342 PRAG) ont été promus.

par **SERGE DENEUVÉGLISE, LIONEL DUTHEIL**  
et **MICHELA GRIBINSKI**, élu.e.s SNESUP-FSU à la CAPN  
des professeurs agrégés

## UNE CARRIÈRE QUI A VOCATION À SE DÉROULER SUR AU MOINS DEUX GRADES

En 2019, le corps des professeurs agrégés compte 14 838 promouvables (dont 1 913 PRAG), c'est-à-dire les collègues depuis le 9<sup>e</sup> échelon avec deux ans d'ancienneté jusqu'au 11<sup>e</sup> échelon de la classe normale. Les taux de promotion diffèrent peu selon l'affectation : 17,1 % pour l'enseignement secondaire et 17,8 % pour l'enseignement supérieur. La répartition des promotions selon l'échelon est la suivante : 0,1 % pour le 9<sup>e</sup> échelon, 21,8 % pour le 10<sup>e</sup> échelon et 78,1 % pour le 11<sup>e</sup> échelon.

Le protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) tient ses promesses. La note de service 2019 a mis en œuvre le principe, acté dans le cadre de ce protocole, du déroulement complet d'une carrière sur au moins deux grades afin de faire accéder, avant le départ en retraite, au dernier échelon de la hors-classe. Ainsi, il ne restait cette année au niveau national que 181 collègues au 11<sup>e</sup> échelon avec trois ans d'ancienneté (dont 14 PRAG) : 150 d'entre eux (dont 12 PRAG) ont été promus.

Ce principe est décliné dans un barème national maintenu lors des prochaines campagnes, le ministère souhaitant pérenniser le nouveau système de promotion. À terme, la profession peut espérer l'accès à la hors-classe pour tous les collègues au cours du 10<sup>e</sup> échelon ou au début du 11<sup>e</sup> échelon, sauf entrée trop tardive dans le corps des professeurs agrégés.

La barre de promotion est descendue à 175 points cette année (185 en 2018) avec, à égalité de barème, des critères de départage ordonnés : 1) ancienneté de corps ; 2) échelon ; 3) ancienneté d'échelon ; 4) date de naissance.

## LE POIDS DES AVIS DES ÉVALUATEURS PRIMAIRE MINORÉ

La prépondérance des avis hiérarchiques a longtemps pesé sur la promotion des collègues. Leur mécanique aveugle et la déconcentration de la gestion ont multiplié les injustices. Composé de deux parties (l'appréciation finale du recteur et l'ancienneté), le barème national minore fortement le poids des avis des évaluateurs primaires.

Pour ce qui est de l'appréciation finale du recteur, les collègues ayant eu leur rendez-vous de carrière obligatoire pendant la 2<sup>e</sup> année du 9<sup>e</sup> échelon ont pu suivre, le cas échéant, la procédure de contestation prévue. Il n'en est pas de même pour les autres collègues dont les avis pérennes 2018 ou 2019 ont été rendus hors rendez-vous de carrière. Le ministère n'a institué aucune possibilité de contestation de ces avis. Nous continuons à la demander et invitons les collègues qui le souhaitent à contester cet avis en CAPA.

Il demeure en académie 72 oppositions des recteurs sur près de 15 000 promouvables. Les élus de la FSU sont intervenus pour que l'administration centrale fasse respecter sa propre note de service : toute opposition doit être annuelle et motivée précisément. Les collègues ne doivent pas pâtir indéfiniment d'un éventuel problème qui remonterait au début de leur carrière.

## APRÈS LA PROMOTION, LE RECLASSEMENT

Le reclassement en hors-classe s'opère à indice égal ou immédiatement supérieur, avec conservation de l'ancienneté. Si l'ancienneté permet d'accéder à l'échelon supérieur, le reclassement est effectué à l'échelon concerné sans conservation d'ancienneté. Les collègues au 11<sup>e</sup> échelon avec au moins 3 ans d'ancienneté sont les principaux bénéficiaires d'un avantage financier immédiat avec l'accès aux indices de la hors-échelle A.

La liste des promus est disponible sur le site du ministère : [cache.media.education.gouv.fr/file/ta/00/1/nomination\\_TA\\_HC\\_agreges\\_2019\\_1152001.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/ta/00/1/nomination_TA_HC_agreges_2019_1152001.pdf). ■

*La note de service 2019 a mis en œuvre le principe, acté dans le protocole PPCR, du déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades.*

| ANCIENNE SITUATION              |        | NOUVELLE SITUATION                       |                  |
|---------------------------------|--------|--|------------------|
| Échelon dans la classe normale  | Indice | Échelon dans la hors-classe              | Indice           |
| 11 <sup>e</sup> avec 3 ans ou + | 830    | 4 <sup>e</sup> sans ancienneté           | 890 (chevron A1) |
| 11 <sup>e</sup> avec - de 3 ans | 830    | 3 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée | 830              |
| 10 <sup>e</sup> avec 2 ans ou + | 796    | 3 <sup>e</sup> sans ancienneté           | 830              |
| 10 <sup>e</sup> avec - de 2 ans | 796    | 2 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée | 796              |
| 9 <sup>e</sup> avec 2 ans ou +  | 750    | 2 <sup>e</sup> sans ancienneté           | 796              |



# Congé pour projet d'enseignement : une occasion manquée au service d'un projet politique

Le SNESUP-FSU a toujours défendu le droit à un congé qui permette aux enseignants du supérieur de se former tout au long de leur carrière. Le CPE, dont le projet d'arrêté a été présenté au CTMESR le 8 juillet, n'a reçu le soutien d'aucune organisation syndicale, ne répond pas à cette attente, mais lui substitue une forme d'appel à projets pédagogiques piloté par les sites et dont le budget financera en fait les réformes de l'ESR.

**Le CPE crée un énième type d'appel à projets chronophage et individualiste, récompensant les porteurs au détriment des équipes pédagogiques qui les soutiennent.**

par **ISABELLE LUCIANI**,  
coresponsable du secteur Formation

## CONGÉ DE FORMATION OU APPEL À PROJETS ?

Avec 1 800 congés annoncés par an (et 200 pour les retours de congés maternité/paternité/parentaux), on peut espérer obtenir un CPE d'un semestre dans toute une carrière, là où nous revendiquons des congés réguliers, tous les sept ans par exemple, comme cela se fait dans des universités étrangères. Cette sélection concurrentielle est inadmissible alors même qu'il s'agit de permettre aux enseignants de faire retour sur leurs publics et leur pédagogie, de l'actualiser et de l'améliorer. Elle l'est d'autant plus qu'elle se fonde exclusivement sur la production de projets, pour l'essentiel articulés aux axes stratégiques des sites. Ce n'est pas là l'esprit du CRCT dont le dispositif se revendique, puisque l'objectif de progression individuelle est entièrement subordonné aux objectifs d'établissement, ce qu'accentue l'absence de contingent national passant au CNU. Le CPE ne satisfait pas non plus le droit individuel à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État sur lequel s'appuie cet arrêté,

et qui vise notamment « l'approfondissement de leur formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels »<sup>1</sup>. Il ne prévoit aucune disposition pour une « action de formation » (terme employé dans l'article 1 de l'arrêté) et crée plutôt un énième type d'appel à projets chronophage et individualiste, récompensant les porteurs au détriment des équipes pédagogiques qui les soutiennent.

## OBJECTIFS DE SITE, INGÉNIERIE PÉDAGOGIQUE ET LOCALISME : LES CREDO DU CPE

L'article 3 de l'arrêté considère, il est vrai, « la création de nouveaux contenus ». Mais comment sélectionner un nombre aussi restreint de lauréats sur cet aspect commun et prenant de notre métier, qui mérite des périodes régulières de ressourcement ? L'accent mis sur « la politique pédagogique et de formation de l'établissement » distinguera donc de facto trois types de projets : ceux qui relèvent des axes stratégiques des sites ; ceux qui mettent en œuvre des pédagogies innovantes, en particulier l'hybridation et le numérique (« transformation des pratiques pédagogiques et des situations d'apprentissage ou encore usage d'outils numériques »), permettant de réduire les coûts de formation en privilégiant le distanciel et de créer des produits « marchandables » en termes symboliques autant qu'économiques (« possibilité de diffusion et d'essaimage des réalisations et des pratiques nouvelles ») ; et enfin ceux qui établissent des liens avec les « partenaires socio-économiques ».

La primauté de ces critères est assurée par le localisme de l'évaluation, la voie nationale et disciplinaire du CNU étant actuellement exclue. Les conseils académiques, dont la formation restreinte n'est même pas requise, transmettent leurs propositions aux présidents (ou directeurs d'établissement), selon des procédures indéfinies : évaluation par les pairs élus ? par des experts extérieurs ou des commissions

1. La création du CPE par élargissement du dispositif du CRCT aurait impliqué la modification des décrets statutaires des enseignants-chercheurs et des enseignants. Le raccourci a consisté à s'appuyer sur le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007.

**LYON-II : UN CONGÉ POUR PROJET PÉDAGOGIQUE EN SEPTEMBRE 2019**

*Le congé pour projet pédagogique instauré en septembre 2019 par l'université Lumière Lyon-II, pensé indépendamment des travaux du MESRI pour un résultat proche, offre un exemple de la confusion possible entre congé pédagogique et appel au portage de projets pédagogiques : il rétribue non un objectif individuel d'amélioration de sa pratique, mais d'abord le portage de formations nouvelles dans les maquettes (licences professionnelles, formations hybrides), en distribuant 4 semestres.*







© Shutterstock

ad hoc ? par les gouvernances ? par les ingénieurs pédagogiques ? Le localisme renforce les inégalités générées par ces critères : l'attention portée au « nombre d'utilisateurs » avantagera les disciplines et composantes à gros effectifs ; la priorité accordée à « la politique pédagogique et de formation de l'établissement » bénéficiera aux collègues les mieux insérés dans les périmètres des PIA (EUR, Idefi, NCU...), universités européennes (UE), et autres UE labellisées ; la focalisation sur l'innovation, les « outils numériques », les partenariats socio-économiques sera bien plus aisée à mettre en œuvre dans des disciplines comme le management ou le marketing, dans les écoles d'ingénieurs ou les formations professionnalisantes.

### UNE « RÉINGÉNIERIE » PERSONNELLE AU SERVICE DE LA MARCHANDISATION DE L'UNIVERSITÉ

Obtenir le CPE, c'est ainsi savoir, à rebours de sa liberté académique et de sa continuité professionnelle, pratiquer une « réingénierie » de son profil – comme on le dit joliment dans les universités nord-américaines<sup>2</sup>. D'ailleurs, parmi toutes les actions prévues dans le décret sur la formation tout au long de la vie<sup>3</sup>, seule celle qui vise « l'adaptation à l'évolution prévisible du métier » est citée par l'arrêté. Il en va d'une injonction de carrière, l'arrêté précisant que « [l]e rapport [rédigé au retour du congé] est versé au dossier de l'enseignant bénéficiaire », dossier qui l'accompagnera à chaque étape de sa progression professionnelle et... dans son suivi de carrière. L'absence de décharge en recherche, visiblement présu-

mée inutile alors qu'un CRCT libère pour la recherche du temps d'enseignement, laisse en outre entrevoir des profils spécialisés dans les missions d'enseignement.

Le CPE est donc l'un des leviers de la transformation de l'ESR. Il renforce son pilotage par les politiques d'établissement et les partenariats socio-économiques, s'appuyant sur une injonction d'innovation visant des économies d'échelle, tout en apportant des « produits » valorisables dans un contexte de benchmarking et de marchandisation des supports du savoir, le tout associé au recrutement conséquent d'ingénieurs pédagogiques, par exemple dans les NCU comme D-Clic, DreamU, Lu@ca à l'UPEM, AMU, Nice-Côte d'Azur...

Corréler la normalisation pédagogique à l'obtention du congé, c'est bien un moyen efficace d'en prescrire l'intériorisation, tout en faisant valoir un investissement budgétaire voué en réalité à l'accomplissement des réformes. ■

**Le CPE renforce le pilotage de l'ESR par les politiques d'établissement et les partenariats socio-économiques.**

2. [www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/dossier\\_mars\\_2019\\_-\\_prime\\_dengagement\\_pedagogique\\_et\\_conge\\_de\\_ressourcement.pdf](http://www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/dossier_mars_2019_-_prime_dengagement_pedagogique_et_conge_de_ressourcement.pdf).  
3. Article 1 du décret 2007-1470 précité.

### CTMESR DU 8 JUILLET 2019 : UN PROJET MASSIVEMENT REJETÉ

**Au CTMESR, aucune organisation syndicale n'a soutenu cet arrêté : SNESUP-FSU, CGT, FO, SNPTES et SUD ont voté contre ; le SGEN s'est abstenu. Le SNESUP a déposé plusieurs amendements attestant des impasses du dispositif, notamment sa requalification en « congé pour formation et projet d'enseignement », la création d'un contingent national confié au CNU et à la Capan (le SNPTES a également déposé un amendement pour une voie nationale) et la suppression des critères prescriptifs et discriminants définissant le projet.**

# Retour sur l'élection au Cneser

Le 13 juin 2019 a eu lieu l'élection pour renouveler les membres du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser). Celui-ci dispose de plusieurs compétences : émettre des avis sur les projets de textes réglementaires et les lois organisant la vie universitaire, sur les accréditations des offres de formation des établissements et en matière disciplinaire.

Par **PIERRE CHANTELOT**,  
élu Cneser, membre de la Commission administrative

## L'ACTIVITÉ SYNDICALE AU SERVICE DE L'EXPRESSION DU VOTE

Il convient tout d'abord de remercier l'ensemble des camarades qui ont participé de loin ou de près à la constitution des listes des candidats du SNESUP-FSU et qui ont permis aux collègues de pouvoir exprimer leur vote lors du scrutin en relayant les informations syndicales, en « faisant la tournée » des collègues indisponibles le 13 juin pour récupérer leur vote par correspondance et/ou en faisant voter en passant par la cantine ou la machine à café pour aller chercher des collègues et les guider vers le bureau de vote. Ces « petits » moments, souvent bien conviviaux, font aussi partie de la vie syndicale quotidienne et renforcent la présence de notre syndicat. Merci bien évidemment aux secrétaires de section qui ont fait remonter à la direction nationale les difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre locale du scrutin, ce qui a permis de peser auprès de la Dgesip (Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle)

*Un vote national uniquement par correspondance, sur une durée de plusieurs semaines, permettrait de bien simplifier les procédures et de détendre le calendrier de l'élection.*

afin que cette dernière contacte les services juridiques des établissements concernés pour qu'ils respectent enfin le règlement du scrutin.

## UNE ORGANISATION PERFECTIBLE POUR UNE MEILLEURE PARTICIPATION

Avant d'aborder une analyse des résultats, il convient de revenir sur l'organisation de ce scrutin organisé par la Dgesip. L'élection a été organisée tard dans l'année universitaire : le 13 juin, alors que beaucoup de collègues sont en séminaire et qu'il n'y a plus cours à l'université. Ce n'est pas une garantie de forte participation.

Le mode de scrutin, laissé au libre choix de l'établissement (voie électronique, vote par correspondance exclusif, vote à l'urne, ou mixte – vote à l'urne ou vote par correspondance – mais vote par procuration exclu), entretient le flou, renforce les disparités entre établissements et augmente mécaniquement les sources d'erreurs. Malgré nos demandes répétées à la Dgesip d'un tableau de suivi du scrutin des établissements pour aider au bon déroulé du scrutin, celle-ci confirmait qu'elle n'en avait pas et qu'elle faisait confiance à l'autonomie des établissements pour organiser le scrutin. Bien lui en pris car, par exemple, l'Ifremer a oublié d'organiser le vote...

## NOS ÉLU.E.S POUR 2019-2023

### Collège A : les professeurs

1. **M. Frédéric Noël**, INP de Grenoble
1. bis **M. Mustapha Zidi**, Paris XII-UPEC – Président sortant du Cneser disciplinaire
2. **Mme Marie-Bénédicte Romond**, Lille
2. bis **Mme Frédérique Roux**, Rennes-II
3. **M. Vincent Peyrot**, AMU
3. bis : **M. Arnaud Le Ny**, Paris XII-UPEC

Le SNESUP-FSU a 3 élu.e.s titulaires comme lors du précédent mandat.

### Collège B : les MCF et enseignants de statut second degré – PRAG et PRCE

1. **Mme Isabelle Luciani**, AMU
1. bis : **Mme Marie-Jo Bellosta**, Paris-Dauphine
2. **M. Pierre Chantelot**, Marne-la-Vallée
2. bis **M. Marc Boninchi**, Lyon-III
3. **Mme Nathalie Lebrun**, Lille
3. bis **Mme Michela Gribinski**, Sorbonne Université

Le SNESUP-FSU a 3 élu.e.s titulaires et perd un.e élu.e par rapport au précédent mandat.

## LES PROPOSITIONS DU SNESUP-FSU

Un vote national uniquement par correspondance, sur une durée de plusieurs semaines, avec envoi automatique du matériel de vote (au moins les enveloppes réglementaires) au domicile personnel du collègue permettrait de bien simplifier les procédures et de détendre le calendrier de l'élection. Le regroupement d'établissements à la taille quasi régionale impose parfois des distances de déplacement tellement grandes pour les collègues que le choix entre 2 heures de route en voiture ou de transport en commun et un vote est malheureusement vite fait...

## LA PARTICIPATION AU SCRUTIN

● 13,9 % : + 0,4 % par rapport à 2014 en collège A sur un corps électoral en hausse de 2 %.

● 11,6 % : + 0,6 % par rapport à 2014 en collège B sur un corps électoral en diminution de 0,34 %.

La participation est toujours inférieure à celle des élections du Cneser + CSRT de 2011 (16,2 % en A, 12,2 % en B).

La participation demeure faible pour

différentes raisons : nouveau périmètre de l'élection (par rapport au Cneser + CSRT), calendrier tardif, modes de scrutin multiples, difficultés à se procurer le matériel de vote par correspondance (certains services juridiques ont carrément fait de la rétention et il a fallu que le SNESUP demande à la Dgesip d'ordonner la mise à disposition du matériel de vote auprès des collègues le demandant), avis du Cneser qui n'est que consultatif et n'est jamais suivi quand il va contre de l'avis de la ministre. De plus, l'exemple n'est pas donné : même le président de la CPU n'a pas voté.

**NOS FUTURES ACTIONS**

Les élus SNESUP au Cneser alertent, proposent et représentent les camarades. Dans le contexte de l'ordonnance du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'ESR, l'activité syndicale au sein du Cneser est primordiale, surtout en lien avec les sections locales. Les structures se complexifient et les risques juridiques ne sont pas toujours maîtrisés. Pour les collègues, la capitalisation d'expérience des élus au Cneser et leur travail en profondeur sur les dossiers sont des atouts pour les luttes locales. ■

*L'activité syndicale au sein du Cneser est primordiale, surtout en lien avec les sections locales.*

**LES RÉSULTATS DU SNESUP-FSU**

**Collège A**

10 sièges à pourvoir : le taux de participation est de 13,87 %

1. **SGEN-CFDT** : 816 voix (3 sièges), + 197 voix. Il revient à son étiage de 2011 (884 voix)
2. **SNESUP-FSU** : 812 voix (3 sièges), - 71 voix
3. **QSF** : 427 voix (1 siège), - 134 voix
4. **UNSA** : 262 voix (1 siège), - 8 voix
5. **CGT** : 208 voix (1 siège), + 27 voix
6. **FO** : 193 voix (1 siège), - 71 voix
7. **SNPTES** : 179 voix (0 siège), +179 voix. Pas de liste en 2011 et 1<sup>re</sup> participation

Le SNESUP-FSU perd sa 1<sup>re</sup> place de peu et maintient son 3<sup>e</sup> siège au plus fort reste. Avec une liste de plus par rapport au scrutin de 2015 et une répartition au plus fort reste, cela ne favorise pas les « grosses listes ».

| SNESUP-FSU               | CNESER  |          | CNESER + CSRT |
|--------------------------|---------|----------|---------------|
|                          | 2019    | 2015     | 2011          |
| <b>Nombre de listes</b>  | 7       | 6        | 7             |
| <b>Suffrages obtenus</b> | 812     | 883      | 1 483         |
| <b>Variation en voix</b> | - 71    | - 600    | -             |
| <b>Variation en %</b>    | - 8,0 % | - 40,5 % | -             |
| <b>Sièges obtenus</b>    | 3       | 3        | 4             |

**Collège B (MCF)**

10 sièges à pourvoir : le taux de participation est de 11,59 %

1. **SNESUP-FSU** : 2 351 voix (3 sièges), - 375 voix par rapport à 2015
2. **CFDT** : 1 225 voix (2 sièges), - 1 voix par rapport à 2015
3. **CGT** : 627 voix (1 siège), + 67 voix par rapport à 2015
4. **SUD** : 574 voix (1 siège), + 25 voix par rapport à 2015
5. **UNSA** : 510 voix (1 siège), - 103 voix par rapport à 2015
6. **SAGES** : 447 voix (1 siège), + 447 voix, pas de liste en 2016 mais 605 voix en 2011
7. **FO** : 427 voix (1 siège), - 178 voix par rapport à 2015
8. **QSF** : 361 voix (0 siège), + 361 voix par rapport à 2015 mais pas de liste en 2011
9. **SNPTES** : 358 voix (0 siège), + 358 voix par rapport à 2015 mais pas de liste en 2011

Le SNESUP-FSU maintient sa 1<sup>re</sup> place : 1,9 fois plus de voix que le 2<sup>e</sup> (2,2 fois de plus en 2015, 2,9 fois de plus en 2011) mais perd un siège. Deux listes de plus qu'en 2015 et un mode de scrutin à la proportionnelle avec plus fort reste qui favorise les petites listes ont été en partie fatals à notre 4<sup>e</sup> siège.

| SNESUP-FSU               | CNESER   |          | CNESER + CSRT |
|--------------------------|----------|----------|---------------|
|                          | 2019     | 2015     | 2011          |
| <b>Nombre de listes</b>  | 9        | 7        | 10            |
| <b>Suffrages obtenus</b> | 2 351    | 2 726    | 4 077         |
| <b>Variation en voix</b> | - 375    | - 1 351  | -             |
| <b>Variation en %</b>    | - 13,8 % | - 33,1 % | -             |
| <b>Sièges obtenus</b>    | 3        | 4        | 4             |

Les listes « corporatistes » gagnent des voix. Le SAGES (+ 447 voix, l'équivalent de notre perte de voix) se présente comme LE syndicat des professeurs agrégés (collège, lycée, STS, CPGE) et des PRAG et PRCE pour le supérieur. Cela devrait nous interroger fortement collectivement sur nos actions vers les collègues de statut 2<sup>d</sup> dégradé dans le supérieur.

Les résultats détaillés sont consultables sur [www.snesup.fr](http://www.snesup.fr).

# Séminaire international du SNESUP 2019

Dans le cadre de notre congrès, le 24 juin 2019, un séminaire international a débouché sur la création d'un collectif de syndicats de l'ESR, composé d'Eğitim Sen (Turquie), de la FGESRS-UGTT (Tunisie), du SAES, du SUDES (Sénégal) et du SNESUP-FSU.

Par **MARC DELEPOUVE, XAVIER LAMBERT, MICHEL MARIC**, coresponsable du secteur International

« Nous ne marcherons pas seuls, nous marcherons toujours ensemble pour des universités publiques, démocratiques et autonomes ! »

**A**ffiliés à l'Internationale de l'éducation (IE), l'Eğitim Sen (Turquie), la FGESRS-UGTT (Tunisie), le SAES, le SUDES et le SNESUP-FSU font le constat que l'IE présente une réelle utilité, mais qu'elle n'organise pas de campagnes offensives et accorde peu de place à la recherche. En complément, ces organisations ont décidé de se donner les moyens d'aller plus loin dans la lutte contre l'emprise du capitalisme international sur l'ESR. Elles se sont accordées sur un texte commun (*ci-dessous*), base de discussion avec d'autres syndicats dans la perspective de renforcer leur initiative. Elles ont décidé d'organiser une journée d'action internationale pour la défense des libertés académiques le 10 février 2020.

## PLATE-FORME SYNDICALE INTERNATIONALE POUR DES UNIVERSITÉS PUBLIQUES, DÉMOCRATIQUES ET AUTONOMES\*

L'enseignement supérieur et la recherche ont à faire face, depuis un certain temps déjà, à de graves menaces. Les mêmes politiques menées dans les diverses parties du monde conduisent à un même résultat : l'élimination pure et simple de la notion d'université.

Les politiques néolibérales et les pratiques antidémocratiques menacent les universités en les empêchant de produire des connaissances scientifiques servant l'intérêt des sociétés humaines et la préservation de la nature, en empêchant la libre quête de la vérité et la libre production de connaissances et de techniques. Le processus de Bologne est employé comme un outil gouvernemental visant à éliminer l'autono-

mie des universités. Les aspirations des syndicats, des universitaires, des étudiants et des personnels des universités ont été ignorées à mesure que ces politiques ont été mises en œuvre.

De plus en plus, on demande aux universitaires de ne produire que des connaissances jugées « rentables ». Les étudiants sont vus comme des consommateurs. La connaissance qui serait susceptible de contribuer au développement de l'humanité est présentée comme sans intérêt si elle ne correspond pas aux besoins des gouvernements, des entreprises privées et des milieux capitalistes. En bref, l'idée même de l'université, l'un des héritages communs de l'humanité qui devrait constituer le berceau de la liberté de pensée et de la démocratie, est en passe d'être détruite.

Nous ne le savons que trop bien, on ne saurait parler de libertés académiques dans une université où les universitaires manquent de sécurité de l'emploi et craignent de perdre leurs postes. On ne saurait parler de liberté académique dans une université soumise aux pouvoirs politiques et sous l'influence des lois du marché capitaliste. On ne saurait davantage parler de liberté universitaire et académique quand les étudiants sont traités comme des consommateurs, a fortiori quand leur lieu d'études est dominé par les relations marchandes et non démocratiques.

C'est pourquoi nous lançons l'appel suivant :

- Nous savons que nous réussirons si nous parvenons à nous battre contre les universités-entreprises.
- Nous croyons que ce n'est qu'à travers de la lutte unitaire que nous pourrions libérer les universités, développer les libertés académiques et consolider le droit des étudiants à l'éducation.
- Nous pensons qu'il est aujourd'hui plus que jamais nécessaire de défendre notre sécurité de l'emploi.
- Nous croyons que si nous parvenons à agir et communiquer ensemble contre la répression des activités académiques que les gouvernements jugent inacceptables, critiques à l'égard des politiques gouvernementales ou dissidentes, nous pourrions alors obtenir des résultats concrets.

Les universités peuvent contribuer au développement humain, c'est pourquoi nous vous invitons à travailler ensemble afin que le rêve d'une vie égalitaire, libre et démocratique puisse devenir réalité.

Nous ne marcherons pas seuls, nous marcherons toujours ensemble pour des universités publiques, démocratiques et autonomes ! ■

\* L'autonomie des universités signifie ici l'autonomie académique, pédagogique et scientifique. Elle s'oppose à l'autonomie néolibérale des universités qui, notamment dans le cadre d'un désengagement financier de l'État, contribue à la mise en concurrence de celles-ci, à la perte de libertés académiques, à la marchandisation et à la dégradation des conditions de vie et de travail des personnels.



La délégation internationale avec Xavier Lambert, Jean-Paul Lainé et Marc Delepouve.

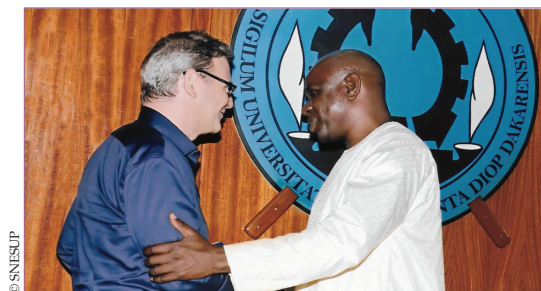
Photo Sofigad SG @ SNESUP

# Sénégal : un congrès majeur pour le SAES

Le SNESUP était invité au XIII<sup>e</sup> congrès du SAES, qui s'est tenu du vendredi 2 août au dimanche 4 août 2019 à l'université Cheikh-Anta-Diop de Dakar (Sénégal).

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

C'est peu dire que le congrès du Syndicat autonome de l'enseignement supérieur (SAES) qui s'est tenu à Dakar aura été riche de réflexions et d'échanges. Plus de 300 délégués étaient rassemblés sur le campus de l'université Cheikh-Anta-Diop de Dakar (UCAD) dans ce grand amphithéâtre (salle de conférences UCAD II) où, quelques années auparavant, un ancien candidat français à la présidence de la République avait prononcé une allocution restée tristement célèbre sous le nom de « discours de Dakar ». Si les questions du financement et de l'organisation de la recherche au Sénégal constituaient l'axe majeur de ce congrès, d'autres thématiques ont également donné lieu à de riches travaux sur la vie du syndicat, ses revendications, ses projets ou ses relations extérieures. Outre le SNESUP-FSU, étaient également invités la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS) et les syndicats de l'enseignement supérieur du Burkina-Faso (SYNADEC), de Côte-d'Ivoire (CNEC) et du Togo (SNES). L'ensemble du travail réalisé par les congressistes ainsi que les propos tenus lors de la cérémonie d'ouverture par les secrétaires généraux de ces trois syndicats, respectivement Philippe Bayen, Kouamé Nguessan et Essoha-



Michel Maric, en compagnie Malick Fall, secrétaire général du Syndicat autonome de l'enseignement supérieur (SAES).

nam Batchana, donnaient pleinement à voir que les difficultés auxquelles sont confrontés les universitaires sont désormais largement partagées au niveau mondial : précarité, financement de l'ESR, marchandisation, menaces sur les libertés académiques... Une même logique s'affirme partout, celle d'une rentabilité immédiate au mépris de ce qui fonde les valeurs et les principes même de l'Université. Ce qui confirme la nécessité d'une démarche internationale commune et les termes de la plate-forme syndicale internationale pour des universités publiques, démocratiques et leur autonomie académique, pédagogique et scientifique. ■

La déclaration du SNESUP est en ligne sur : [www.snesup.fr/article/discours-du-snesup-fsu-au-congres-du-saes-dakar-le-2-aout-2019](http://www.snesup.fr/article/discours-du-snesup-fsu-au-congres-du-saes-dakar-le-2-aout-2019).

*Une même logique s'affirme partout, celle d'une rentabilité immédiate au mépris de ce qui fonde les valeurs et les principes même de l'Université.*

## 8<sup>e</sup> congrès de l'Internationale de l'éducation

L'Internationale de l'éducation a tenu son 8<sup>e</sup> congrès à Bangkok (Thaïlande), du 19 au 28 juillet 2019. Marchandisation et privatisation de l'éducation, libertés académiques, précarité ont été au cœur du congrès.

Par **MARC DELEPOUVE**,  
coresponsable du secteur International

Le SNCS, le SNESUP et la FQPPU du Québec ont fait adopter une résolution : « Garantir les libertés académiques de l'enseignement supérieur et de la recherche »<sup>1</sup>.

Le changement climatique a été une question centrale. L'intervention d'ouverture de la présidente, Susan Hopgood, lui a été largement consacrée. Un atelier lui a été dédié. En plénière, de nombreux représentants de syndicats du Sud et du Nord l'ont abordé. Enfin, le secrétaire général, David Edwards, a longuement appelé chaque syndicat à se mobiliser. Le SNESUP, le SNCS et la FQPPU ont fait adopter une résolution sur le sujet<sup>2</sup>.

Une intervention d'une journaliste philippine sur le risque de chaos ou de dictature informa-

tionnelle a suscité émoi et réflexion. Duterte aux Philippines, Trump aux États-Unis, Bolsonaro au Brésil, Modi en Inde... ces hommes d'État et leurs divers soutiens organisent des campagnes de manipulation des électeurs sur les réseaux sociaux (fake news...) et sèment une confusion générale. Quelle nation peut être assurée d'y échapper durablement ? Des psychologues, sociologues, informaticiens et mathématiciens mettent leurs compétences au service de cette confusion et de ces manipulations. Les outils et méthodes utilisés (ciblage d'individus ou de segments de population...) sont inédits et redoutablement efficaces ; qui plus est lorsqu'ils se doublent d'intimidation (sur les réseaux sociaux) à l'encontre de journalistes.

Cependant, ne sombrons pas dans le pessimisme, Internet et les réseaux sociaux sont des outils récents ; l'avenir est à construire. ■

1. Résolution C5 : [www.snesup.fr/article/8e-congres-de-linternationale-de-leducation](http://www.snesup.fr/article/8e-congres-de-linternationale-de-leducation).
2. Résolution A7 : [www.snesup.fr/article/8e-congres-de-linternationale-de-leducation](http://www.snesup.fr/article/8e-congres-de-linternationale-de-leducation).

# Évolution et répartition des EC en activité depuis vingt ans

En 2018, 48 261 enseignants-chercheurs titulaires sont en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur sous tutelle du MESRI. Depuis 2013, le nombre d'EC diminue globalement de 1,4 % alors que les effectifs étudiants ont augmenté de 9,4 % sur la même période.

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

**A**ux 48 261<sup>1</sup> enseignants-chercheurs (EC) titulaires des établissements publics d'enseignement supérieur s'ajoutent des non-permanents (19 072 en 2018, 28 % de l'effectif total) incluant les doctorants contractuels, les ATER<sup>2</sup>, les enseignants associés, les enseignants invités, les lecteurs et maîtres des langues, les contractuels sur emplois du second degré et les contractuels LRU (Code de l'éducation, article L. 954-3). Ces derniers sont en forte hausse, passant de 1 005 en 2016 à 1 490 en 2018<sup>3</sup>.

## + 17,8 % D'EC AU COURS DES VINGT DERNIÈRES ANNÉES

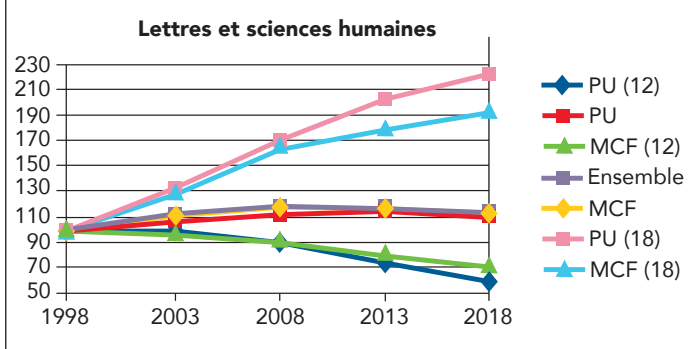
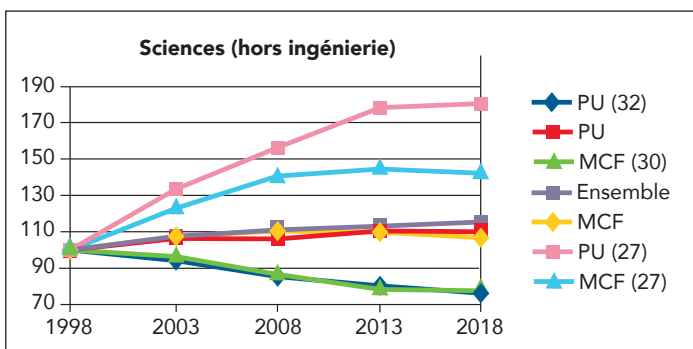
Les EC titulaires se composent pour un tiers de professeurs des universités (PU) et pour deux tiers de maîtres de conférences (MCF). La majeure partie d'entre eux relève des sciences (53,3 %) et des lettres-sciences humaines (incluant le domaine pluridisciplinaire, 28,5 %), puis du droit-économie-gestion (15,8 %), et enfin des sections en pharmacie (2,6 %). L'âge moyen des PU et des MCF est respectivement de 53 ans et de 45 ans. L'effectif total des EC a augmenté de 17,8 % au cours des vingt dernières années, variant de 40 979 à 48 261

bre d'EC diminue globalement de 1,4 % (-0,8 % chez les PU contre -1,7 % chez les MCF) alors que les effectifs étudiants ont augmenté de 9,4 %<sup>4</sup> sur la même période. Cependant, la situation est très variable suivant les domaines disciplinaires : les effectifs en droit-économie-gestion et ceux des sciences sont en légère hausse (respectivement +0,6 % et +0,3 %), tandis que ceux des lettres-sciences humaines (incluant les sections pluridisciplinaires) et surtout en pharmacie ont diminué (respectivement -2,3 % et -6,8 %). La situation est également très contrastée d'une section à l'autre au sein d'un domaine disciplinaire (voir les graphiques<sup>5</sup>).

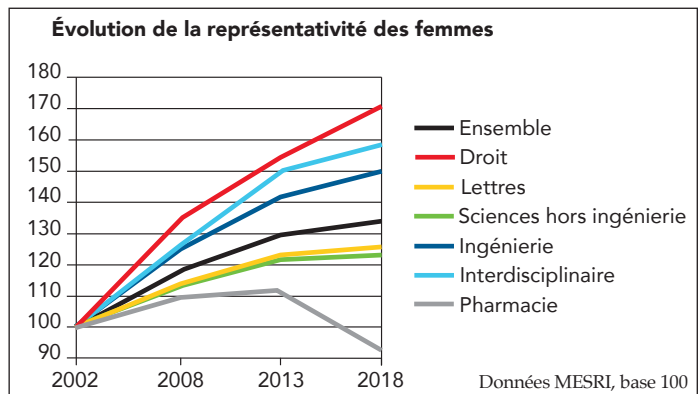
## EN 2018, 21 % DE FEMMES EN SCIENCES ET 13 % EN INGÉNIERIE

Globalement, le nombre de femmes titulaires a augmenté ces dernières décennies (voir graphique). La chute en pharmacie s'explique par la diminution drastique de l'effectif, que ce soit chez les hommes ou les femmes. Malgré une forte croissance du nombre de femmes en ingénierie (sections 60 à 64), elles ne représentent que 20 % en 2018, alors qu'en droit et en pluridisciplinaire la parité est presque atteinte (écart de 11 % entre les hommes et les femmes). La représentativité des femmes en lettres et sciences hors ingénierie a augmenté de manière modérée avec des écarts entre les hommes et les femmes en 2018 de 8 % et 36 % respectivement. Quel que soit le domaine, le pourcentage de femmes PU a pratiquement été multiplié par 2 sur ces quinze dernières années, sauf en pluridisciplinaire et en lettres-sciences humaines. Pourtant, en 2018, elles sont encore peu nombreuses en sciences (21 %) et en ingénierie (13 %), tandis que la parité est presque atteinte en pharmacie et en lettres (41 % de femmes PU). ■

1. Toutes les données sur les maîtres de conférences et professeurs d'université titulaires sont issues des fiches démographiques des sections du CNU.  
2. Attaché temporaire d'enseignement et de recherche.  
3. cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/62/3/Note\_NP\_2017\_2018\_1146623.pdf.  
4. « L'état de l'enseignement supérieur et de la recherche en France » : <https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/>.  
5. Liste des sections CNU : [www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#](http://www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#).



de 1998 à 2018. Ce taux de croissance est plus élevé chez les MCF (+19,1 %) que les PU (+14,9 %). La croissance s'effectue entre 1998 et 2013. Depuis 2013, le nom-



# Du bidonville à la cité

Du bidonville à la cité... en passant par l'université de Nanterre, c'est ainsi que l'on pourrait résumer à grands traits le livre de Victor Collet, jeune historien engagé des luttes sociales et de leur mémoire<sup>1</sup>. Ce livre passionnant est à la fois une contribution importante à la socio-histoire des mouvements sociaux et une autre manière d'écrire l'histoire des universités.

Par **CHRISTOPHE VOILLIOT**, cosecrétaire général

## UNE HISTOIRE ENSEVELIE

Les tonnes de béton ayant servi à la construction du quartier d'affaires de La Défense, qui se poursuit encore aujourd'hui dans le cadre du Grand Paris, ont fini par effacer les traces des bidonvilles de Nanterre. Seule la mémoire de ses anciens habitants et quelques photographies permettent d'en restituer la présence physique. Les bidonvilles sont apparus après-guerre dans les interstices urbains, entre la volonté de la municipalité communiste (depuis 1935) de promouvoir la construction de logements sociaux pour la population ouvrière de manière ordonnée et celle de l'État de planifier les infrastructures de l'Ouest parisien. Si l'on ajoute à ce contexte urbain les conflits liés à la guerre d'indépendance algérienne, on comprend mieux pourquoi l'histoire de Nanterre présente une certaine singularité. « *Les travailleurs immigrés cristallisent l'évidente perpétuation des inégalités sociales, nationales, de classe, coloniales pour qui accepte de se pencher sur l'étrange horizon qui entoure l'université* » (p. 203). Une des forces du livre de Victor Collet est de le faire à la lumière de l'histoire des autres cités franciliennes et des mouvements sociaux intervenus entre 1957 et 2011.

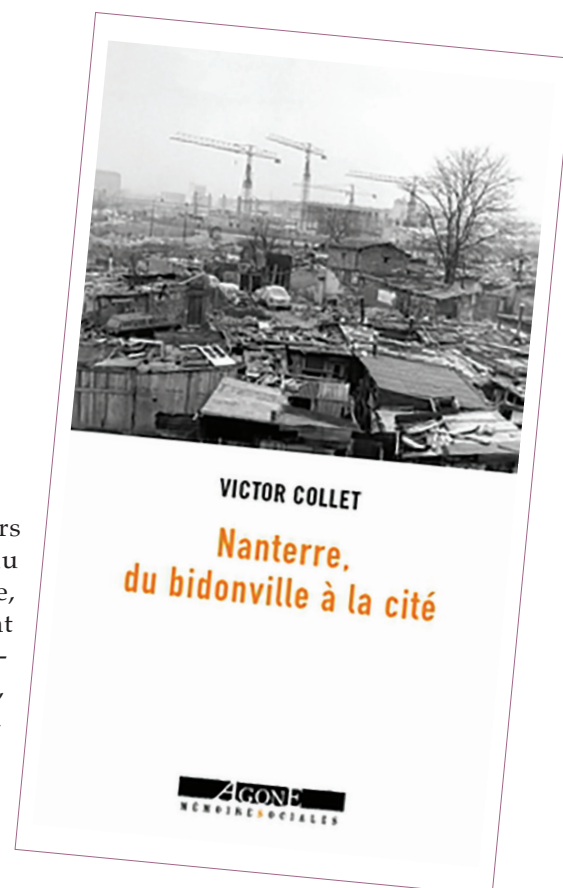
## TROIS ÂGES DES LUTTES

L'histoire de Nanterre est aussi celle de l'immigration et des ruptures politiques qu'elle a engendrées, faisant du bidonville « *une métonymie de l'étranger et de son étrangeté, de son caractère exogène radical* » (p. 63). Les luttes qui y furent menées ont par conséquent la particularité d'associer, non sans malentendus parfois, des populations majoritairement algériennes et des soutiens extérieurs, militants isolés, chrétiens de gauche, étudiants gauchistes, etc.

Jouxtant en plusieurs points le chantier du campus universitaire, les bidonvilles furent des lieux de rencontres improbables, de luttes partagées, d'une fraternité en actes, dont la plume de Victor Collet sait rendre compte de manière sensible.

Alors que les priorités de la municipalité, la « résorption » des bidonvilles puis des cités de transit qui leur ont succédé, l'opposaient aux habitants d'abord soucieux d'améliorer leur quotidien, les groupes militants qui se constituèrent tant bien que mal peuvent servir de marqueur, selon la chronologie proposée par l'auteur, aux trois âges des luttes pro-immigrés. Aux combats contre les expulsions dans les années 1960 ont ainsi succédé ceux de l'après-Mai 68, « Nanterre-La Folie », moment de convergence avec les étudiants les plus politisés mais aussi de grèves ouvrières victorieuses, avant que n'apparaissent dans les années 1980 des mouvements de défense des immigrés plus autonomes<sup>2</sup>.

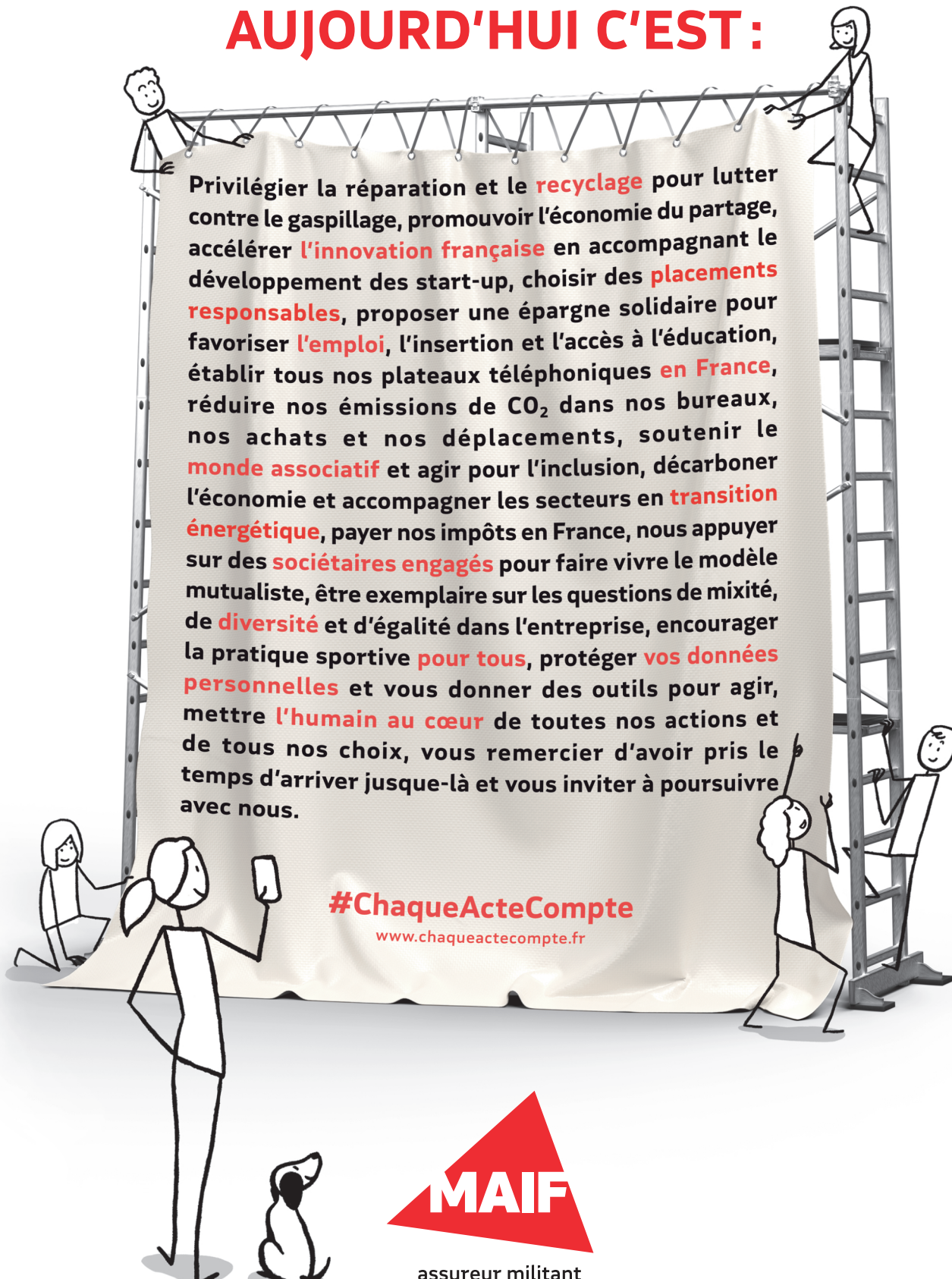
Le dernier chapitre du livre, intitulé « Le retour à Nanterre », est l'occasion d'interroger la mémoire de ces luttes à travers les récits d'enfants immigrés. Ces récits croisés proposent aussi une histoire sous-jacente de l'université de Nanterre, lieu à la fois proche géographiquement et éloigné socialement sauf pour ceux et celles qui sont devenus, non sans souffrance parfois, des intellectuels militants. Ces luttes sont-elles pour autant terminées ? En évoquant les campements surgis en 2014 sur les Terrasses de l'axe Seine-Arche, Victor Collet répond à cette question par la négative. ■



**« Les travailleurs immigrés cristallisent l'évidente perpétuation des inégalités sociales, nationales, de classe, coloniales pour qui accepte de se pencher sur l'étrange horizon qui entoure l'université. »**

1. Victor Collet, *Nanterre, du bidonville à la cité*, Agone, « Mémoires sociales », Marseille, 2019.  
2. Abdellali Hajjat, *La Marche pour l'égalité et contre le racisme*, Éd. Amsterdam, Paris, 2013 ; Nadia Hathroubi-Safsaf, *La Longue Marche des Beurs pour l'égalité*, Les Points sur les i, Le Kremlin-Bicêtre, 2013.

# POUR FAIRE COURT, ÊTRE ASSUREUR MILITANT AUJOURD'HUI C'EST :

A large banner is being held up by a metal frame. Several stick figures are working on it: one is on a ladder at the top right, another is on a ladder at the bottom right, one is on the left side, and one is sitting on the ground on the left. A woman in the foreground is holding a smartphone. A dog is sitting on the ground in the bottom left.

Privilégier la réparation et le **recyclage** pour lutter contre le gaspillage, promouvoir l'économie du partage, accélérer **l'innovation française** en accompagnant le développement des start-up, choisir des **placements responsables**, proposer une épargne solidaire pour favoriser **l'emploi**, l'insertion et l'accès à l'éducation, établir tous nos plateaux téléphoniques **en France**, réduire nos émissions de CO<sub>2</sub> dans nos bureaux, nos achats et nos déplacements, soutenir le **monde associatif** et agir pour l'inclusion, décarboner l'économie et accompagner les secteurs en **transition énergétique**, payer nos impôts en France, nous appuyer sur des **sociétaires engagés** pour faire vivre le modèle mutualiste, être exemplaire sur les questions de mixité, de **diversité** et d'égalité dans l'entreprise, encourager la pratique sportive **pour tous**, protéger **vos données personnelles** et vous donner des outils pour agir, mettre **l'humain au cœur** de toutes nos actions et de tous nos choix, vous remercier d'avoir pris le temps d'arriver jusque-là et vous inviter à poursuivre avec nous.

**#ChaqueActeCompte**

[www.chaqueactecompte.fr](http://www.chaqueactecompte.fr)



assureur militant