



## THÈME 1 AMÉLIORER LA RECONNAISSANCE ET LES CONDITIONS D'EXERCICE DE NOS MÉTIERS

L'attachement des personnels – titulaires, contractuel·les et vacataires – à un service public de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) de qualité est battu en brèche par l'affaiblissement de divers aspects de nos métiers, au détriment de notre vie personnelle et de l'accomplissement de nos missions.

### Des statuts remis en cause

Avec la mise en place des décrets issus de la Loi de programmation de la recherche (LPR) et l'émergence d'établissements expérimentaux, les statuts nationaux des personnels sont de plus en plus remis en cause au niveau local comme au niveau national.

La LPR a tout d'abord introduit le recrutement d'enseignant-es-chercheur-es (EC) contractuel·les sous le statut de chaires de « professeurs juniors » (CPJ) qui dynamite le statut général de la Fonction publique. En 2021 et 2022, pas moins de 229 postes de CPJ ont été ouverts contre 1291 postes de professeur des universités (PU). Même si les emplois de CPJ sont dotés d'un financement de 200 k€ par l'ANR, ils restent moins attractifs que les postes de titulaires avec en moyenne 5 candidat·es par chaires contre 35 pour les postes de MCF et 7 pour les postes PU. Plus de 20 % des CPJ sont republiées cette année faute d'avoir été pourvues en 2022. Contrairement à ce qu'annonce le ministère, les postes de fonctionnaires restent donc le premier choix des candidat·es.

Quel bilan peut-on faire de la mise en place des CPJ au sein des établissements et des initiatives locales pour lutter contre ces recrutements et favoriser le recrutement d'EC titulaires dont le besoin est massif ?

De plus, avec la LPR, de nouvelles procédures ont vu le jour comme l'attribution de la composante C3 du RIPEC et le repyramidage. Dans ce cadre, l'instance nationale (le CNU) et l'instance locale (le CAC) ont été réduites à donner un avis seulement consultatif et le chef d'établissement a toute latitude pour la décision finale, en utilisant son « pouvoir d'appréciation ». Dans de nombreux établissements, cette décision finale a été prise dans l'opacité la plus totale alors même que, comme toute décision administrative, elle doit être motivée.

Dans les établissements expérimentaux, le CAC restreint aux EC, seul compétent pour la gestion de la carrière des EC dans les universités, ainsi que les autres instances de

## **Congrès d'orientation du SNESUP-FSU 12, 13 et 14 juin 2023 à l'Université Paris Cité**

gouvernance, sont remplacées par des structures internes plus ou moins opaques. Alors que les établissements sortent de l'expérimentation sous forme de Grands Établissements, avec des statuts ne différant pas, ou à la marge, des « statuts expérimentaux », une grande vigilance est requise afin de conserver la collégialité dans la gestion des carrières des EC.

L'accès à la recherche reste également difficile pour de nombreux collègues. Certain·es EC se voient refuser d'effectuer leurs recherches dans des équipes correspondant à leur domaine. Certain·es enseignant·es de statut second degré (E2D) avec une activité de recherche se voient refuser d'être membre d'un laboratoire et ne peuvent pas bénéficier d'une décharge afin de poursuivre leurs travaux de recherche après leur thèse.

Enfin, la mise en place des décrets LPR tels que le repyramidage ou le RIPEC, ont alourdi grandement le travail des élu·es dans les conseils centraux, alors même qu'aucune équivalence de tâches n'est prévue à leur intention dans le référentiel. De plus, dans de nombreux établissements, les E2D restent exclu·es du dispositif d'équivalence des tâches au motif que ce dernier n'est pas inscrit dans le décret statutaire des E2D mais seulement dans celui des EC. De manière générale, les équivalences de tâches, ainsi que le travail d'élue dans les conseils centraux, ne sont que trop peu reconnus lors des procédures d'avancement de grade ou de changement de corps.

### **Les contrats de doctorat et post-doctorat de plus en plus divers**

Si le nombre d'enseignant·es et d'EC contractuel·es demeure globalement stable dans l'enseignement supérieur, le statut sous lequel les contractuel·es sont recruté·es a, lui, connu de grands bouleversements. Le nombre de contractuel·es de type LRU et de contractuel·es sur poste vacant d'enseignant·e du second degré a largement augmenté pour représenter actuellement respectivement 12 % et 8 % des contractuel·es enseignant·es. Les recrutements sous statuts de doctorant·es contractuel·es avec mission d'enseignement et d'ATER restent majoritaires (respectivement 35 % et 25 %) mais leur diminution se poursuit.

Quel bilan peut-on tirer de la mise en place des nouveaux contrats LPR (contrat doctoral de droit public et privé, contrat post-doctoral de droit public et privé, CDI de mission) au sein des établissements ?

Les ATER devraient voir leur statut prochainement modifié. Alors que le nombre de demi-ATER a été divisé par trois en dix ans et que celui des ATER à temps plein a augmenté de 30 %, il est nécessaire de se questionner sur la charge du service d'enseignement d'un ou d'une ATER, difficilement conciliable avec la poursuite d'une activité de recherche exigeante, et de faire de ces contrats une vraie initiation au métier d'EC. Rappelons également que la rémunération des ATER est extrêmement faible, voire en dessous du SMIC pour les demi-ATER ; en outre, contrairement aux autres EC, ils et elles n'ont pas vu leur prime PRE augmenter et, contrairement aux doctorant·es, leur rémunération n'a pas évolué depuis 1988. Elle a également décroché par rapport à celle des autres contrats post-doctoraux, ce qui entraîne une désaffection pour les postes d'ATER.

De plus, le nombre de vacataires a explosé ces dernières années pour atteindre plus de 140 000 en 2021, le tarif de l'heure de vacation, qui est le même que celui des heures complémentaires, est toujours en dessous du SMIC-horaire. Le SNESUP demande son augmentation, dans un premier temps au niveau du coût d'une heure d'un enseignant titulaire. Il demande également à ce que les non titulaires effectuant des enseignements de manière récurrente voient leur contrat requalifié en CDD ou CDI de droit public afin de bénéficier de la rémunération et des droits correspondant à la réalité de leur travail, et demande un plan de recrutement massif de titulaires à la hauteur des besoins, seul à même de résoudre les problèmes structurels que nous dénonçons sans relâche.

## **Pour un vrai droit à la mutation**

Les LDG relatives à la mobilité des EC publiées pour 3 ans en 2020 sont relativement ambitieuses : à l'issue de la période, l'objectif est de 20 % pour le PU et 15 % pour les MCF. Pour les mutations prioritaires, l'objectif est que la moitié des demandes soient satisfaites. Ces objectifs ne sont pas atteints, avec seulement 16 % et 10 % de postes pourvus par mutation.

Le dispositif de mutation prioritaire ne remplit pas non plus les objectifs fixés par le MESR. Entre 2015 et 2019 seulement 40 % des candidat-es ont obtenu satisfaction. De nombreux établissements refusent de manière systématique les mutations prioritaires et renvoient directement les candidatures à l'examen par le comité de sélection. Le SNESUP-FSU a porté et a gagné de nombreux recours ces dernières années contre les établissements ne respectant pas les procédures. Pour les E2D affecté-es dans le supérieur, aucun dispositif n'existe à l'heure actuelle afin de muter en restant dans le supérieur.

Face à ce constat d'échec du dispositif actuel, le SNESUP doit poursuivre sa réflexion autour d'une amélioration du dispositif afin de permettre un processus de mutation dans le supérieur qui offre de réelles perspectives de mobilité choisie.

## **Pour des salaires à la hauteur de nos missions**

Malgré l'inflation galopante de ces deux dernières années, qui a amplement amputé le pouvoir d'achat des fonctionnaires, le point d'indice n'a été revalorisé que de 3,5 %. Dans toutes les réunions avec le ministère, le SNESUP et la FSU ont martelé le besoin urgent d'améliorer les grilles indiciaires et ont porté la nécessité que le doctorat soit reconnu dans les grilles de salaires. La seule réponse du ministère a été la mise en place de primes inégalitaires par l'intermédiaire du RIPEC.

En ce qui concerne le déroulement de carrière, une part importante d'EC ne bénéficient pas du passage au deuxième grade de leur corps en dépit des engagements en ce sens du protocole PPCR pour tous les fonctionnaires. Les E2D, eux, n'ont pas bénéficié des augmentations indemnitaires introduites pour leurs collègues affecté-es dans le secondaire, créant pour certains collègues des pertes de plusieurs centaines d'euros mensuels lors de leur passage du secondaire au supérieur.

Face à ce constat, la clause de revoyure de la LPR cette année sera l'occasion de rappeler nos mandats d'égalité des primes entre E2D et EC en vue de l'intégration dans les grilles indiciaires. Face à l'insuffisance d'ouvertures de postes de MCF réservés aux E2D, nous proposons la création d'un dispositif spécifique national de conversion de postes. Pour lutter contre le localisme, et face aux blocages persistants auxquels font face certains MCF pour accéder au corps des PU, nous défendons également la transformation du dispositif de repyramidage local actuel en un dispositif géré nationalement où le CNU aurait toute sa place.

## **Nos conditions de travail profondément bouleversées par l'utilisation du numérique**

Nous faisons face depuis plusieurs années à des injonctions à l'utilisation du numérique, que ce soit pour diffuser nos travaux de recherche, mettre à disposition des données ou faire de « l'innovation pédagogique », et les appels à projets sur ce point se multiplient. Si l'on peut entendre que le numérique facilite certains aspects de notre travail, il comporte un certain

## **Congrès d'orientation du SNESUP-FSU 12, 13 et 14 juin 2023 à l'Université Paris Cité**

nombre de dérives. L'équipement informatique reste à la charge de nombreux collègues. La multiplication des réunions en visioconférences, y compris pour les instances délibératives, aboutit à une détérioration du dialogue social et à une surcharge de travail plus grande.

Les directions enjoignent à passer au « distanciel » au moindre empêchement, et s'en servent pour attaquer le droit de grève – même certains étudiant·es y voient un palliatif commode pour arranger les emplois du temps. Outre la surcharge de travail, le flux continu d'information empiète sur la vie personnelle, malgré les « chartes du droit à la déconnexion » qui fleurissent sans avoir grande influence. Et avec tout cela, l'utilisation du numérique ne saurait être une réponse aux problèmes écologiques auxquels nous avons à faire face.

### **Améliorer les campus universitaires**

En ce qui concerne les conditions de travail, le contexte de crise climatique rend la question de l'évolution des campus universitaires très vive. En particulier l'entretien, l'amélioration des performances énergétiques et la remise aux normes des bâtiments recèlent nombre de chausse-trapes liées en partie à l'autonomie des universités. L'État se désengage en effet de plus en plus du financement en transférant gratuitement le patrimoine immobilier dont il est propriétaire aux universités – processus dit de dévolution immobilière – sans cependant le lui remettre dans un état « correct » (ce que lui reproche la cour des comptes). Mais la situation n'est pas meilleure pour les autres universités : l'investissement de l'État dans les Contrats de plan Etat-régions (CPER), dont l'élément central est l'immobilier, a en effet diminué de moitié entre les deux dernières périodes. Pour remettre le bâti dans un état correct et aux normes environnementales, il faudrait 7 Md€ selon le MESR, 15 Md€ selon France université. Mais le sujet est très technique, et plus d'un tiers des universités ne déposent pas de schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) par défaut de compétences. En effet, le personnel manque, et il y a des difficultés de recrutement de personnel compétent notamment parce que les universités n'ont pas les moyens de les payer suffisamment par rapport au secteur privé ou même à d'autres opérateurs du secteur public. Par ailleurs, la problématique de l'entretien se pose : là encore, il manque moyens et personnels.

Beaucoup de subsides viennent d'appels à projets : le résultat des plans successifs (plan campus, PIA – plan d'investissements d'avenir – plan de relance, pour les plus connus) est très inégalitaire. Pour le plan de relance 2021 par exemple, les dossiers ont été sélectionnés sur l'impact énergétique des projets et la capacité à engager les opérations avant le 31 décembre 2021. Comme toujours en ce qui concerne les appels à projets, ce sont les universités ayant déjà un versant immobilier développé, une « expertise en immobilier », qui sont favorisées, certaines de ces universités ayant déposé beaucoup de projets qui ont été presque tous retenus. En outre, rien n'assure que les bâtiments les plus dégradés ou les plus énergivores seront traités – on peut même craindre le contraire – compte tenu du fait que la sélection ne se fait pas sur ces critères...

## Congrès d'orientation du SNESUP-FSU 12, 13 et 14 juin 2023 à l'Université Paris Cité

En partant du sens que nous donnons à notre engagement professionnel et de l'objectif de démocratisation, nous examinerons donc, dans la commission consacrée à ce thème, les questions suivantes :

- Quelles sont les attaques portées aux statuts des enseignant.es et enseignant.es chercheur.es titulaires et contractuel.les ?
- Quelles revendications afin d'améliorer les conditions de travail en formation et en recherche ?
- Quels leviers sur nos carrières et statuts pour que nos métiers répondent aux aspirations de chacun.e et à celles des jeunes ?
- Quels changements statutaires pour une vraie mobilité au sein de nos métiers et le respect de notre vie personnelle ?
- Quels campus universitaires dans le contexte de la transition écologique ?

### Documents et références

-LDG : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/20/Hebdo47/ESRH2033348X.htm>

-Bilan provisoire recrutement 2022 :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-10/bilan-provisoire-recrutement-2022-24457.pdf>

-Bilan recrutement 2021 :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-10/note-dgrh-n-7-septembre-2022---campagne-de-recrutement-et-d-affectation-2021-mcf-et-pr-24454.pdf>

-Bilan mutation prioritaire :

[https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content\\_migration/document/Bilan\\_de\\_la\\_mise\\_en\\_oeuvre\\_du\\_dispositif\\_des\\_mutations\\_prioritaires\\_des\\_universitaires\\_2015-2019\\_1386871.pdf](https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/Bilan_de_la_mise_en_oeuvre_du_dispositif_des_mutations_prioritaires_des_universitaires_2015-2019_1386871.pdf)

*Rapports de la cour des comptes*

-Sur l'immobilier universitaire :

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/limmobilier-universitaire>

-Universités et territoires :

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/universites-et-territoires>

## **THÈME 2**

### **PRIVILÉGIER LES FORMATIONS SUPÉRIEURES PUBLIQUES**

Au cours des cinq dernières années, l'ESR a accueilli 260 000 étudiant-es supplémentaires dont 144 000 étudiants à l'Université (soit l'équivalent de 5 nouvelles universités) alors que le nombre d'enseignants titulaires ne cesse de diminuer. Entre 2017 et 2021, 1011 emplois de MCF et 89 postes de PU ont été perdus, et seul-es 130 E2D ont été recrutés). Le taux d'encadrement des étudiant-es s'est donc énormément dégradé.

Face à cette croissance importante de la population étudiante, les gouvernements successifs ont choisi d'instaurer une sélection généralisée via la plateforme Parcoursup (2018). En 2023, la plateforme « Mon Master » lui emboîte le pas.

Dans ce contexte, les équipes pédagogiques des formations publiques ont adapté leurs capacités d'accueil à l'encadrement qu'elles pouvaient assurer ce qui a conduit à une moindre progression de celles-ci et à un report des étudiant-es vers les formations des établissements privés dont le nombre ne cesse de croître. La démocratisation de l'enseignement supérieur passe pourtant par un service public accessible à tous.

L'intégration dans les formations des problématiques de la transition écologique et du développement durable est aussi dans l'actualité de nos étudiant-es, de nos collègues, de nos établissements et du ministère.

### **Une place de plus en plus prépondérante de l'enseignement supérieur privé**

En 2017, devant des représentants de l'Union des grandes écoles indépendantes, la ministre F. Vidal assurait : « Je compte sur vos écoles [EESPIG] pour jouer un rôle important dans la réforme de l'accès à l'enseignement supérieur. » [1] Ces établissements d'enseignement supérieur privés sous contrat avec le MESR, créés par la loi ESR du 22 juillet 2013, concourent aux missions de service public de l'enseignement supérieur [2]. La loi de 2013 précitée n'a fait qu'institutionnaliser la place du privé. Un rapport de l'IGAENR [3] pointait en 2015 : « La place de l'enseignement supérieur privé, longtemps marginale et concentrée sur certains secteurs, ne cesse d'augmenter et de se diversifier. » Au cours de son mandat ministériel, F. Vidal a réservé une place inégalée à l'enseignement supérieur privé notamment en lui accordant une visibilité sur la plateforme Parcoursup. Le bilan de la loi ORE [4] montre que sous F. Vidal, le subventionnement du privé a augmenté de plus de 19 % (+15 millions d'euros) et notamment de 10 % entre 2020 et 2021 (+ 9 millions d'euros). Par ailleurs, depuis le lancement de Parcoursup, le nombre de places dans l'enseignement privé proposé sur la plateforme n'a cessé de croître pour passer de 13,7 % en 2018 à 24,1 % en 2021 pour atteindre 27,1 % en 2022. En 2022, alors que le nombre d'inscrit-es sur la plateforme est stable par rapport à 2021 (autour de 840 000) et qu'en 2021 121 600 inscrits avaient quitté la plateforme sans affectation, la promotion 2022 des diplômé-es du baccalauréat et des étudiant-es de première année en réorientation, ne se sont vus proposer que 1 896 places supplémentaires (+0,28 %) dans le public dont 1 802 en licences sélectives et 37 485 places supplémentaires dans le privé (+17,29 %) dont 37 485 nouvelles places en BTS.

Bien entendu, toutes et tous n'ont pas les moyens de s'endetter et de payer entre 4 000 et 10 000 € par année d'études et les formations privées ne font pas toutes le plein. De plus nombre de formations privées sont proposées en apprentissage (sur Parcoursup, 70 % des formations par apprentissage sont proposées par un établissement privé) ce qui leur permet

## Congrès d'orientation du SNESUP-FSU 12, 13 et 14 juin 2023 à l'Université Paris Cité

d'émarger sur une part substantielle des 8000 € de subvention publique accordés par l'État aux entreprises qui recrutent un apprenti. Relevons que cette subvention de l'État est bien supérieure à la subvention pour charge de service public octroyée aux universités pour les formations de niveau Licence (3 500 € en moyenne). Ce développement de l'apprentissage est inquiétant, notamment parce qu'il subordonne la poursuite des études à la décision d'embauche d'un patron.

Dans ce contexte, comment renforcer les formations publiques face à cette part croissante du privé ?

### Amplification de l'apprentissage

Le ministère a fait le choix de d'amplifier l'apprentissage dans l'ESR, en permettant aux établissements privés de prospérer grâce aux aides publiques du programme « un jeune une solution ». Ainsi le nombre de formations en master et en licence professionnelle recourant à l'apprentissage s'est amplifié ces dernières années afin d'avoir un modèle économique pour financer les formations : en 2023, 80 % de l'offre de formation de 1er cycle par apprentissage est le fait d'établissements privés.

Il s'agit ici de développer la dimension « démocratisation » dans l'apprentissage dans les formations universitaires. Rappelons que le SNESUP-FSU considère l'apprentissage comme une méthode d'enseignement qui ne convient pas forcément à tous et toutes. Sur cette question nous irons plus loin que ce qui a été débattu lors du congrès d'étude de Dijon en 2022 dont le Thème 3 était « *Former, certifier : quelle approche de la professionnalisation ?* » [5] dont nous rappelons ci-dessous quelques éléments.

Les diplômes dispensés en apprentissage à l'université ne doivent pas se substituer, ni être en concurrence, avec les autres formations initiales universitaires. Toutes les conditions financières doivent être réunies pour permettre aux étudiant·es de suivre leurs études quelles qu'elles soient (allocation d'autonomie pour tout·es les jeunes). L'apprentissage ne doit pas devenir le modèle économique nécessaire pour faire fonctionner les formations. L'État doit financer les formations à la hauteur de leurs besoins. L'apprentissage doit rester une modalité pédagogique parmi d'autres.

Dans les formations en alternance ou comportant des stages, le temps passé en entreprise ou organisation ne doit pas amputer le nombre d'heures de cours et de travail personnel des étudiant·es.

Le stage ne doit pas être imposé à toutes les formations. Le suivi des stages en entreprise ou organisation par les enseignant·es doit être reconnu. Conformément à la loi, les stages ne doivent pas être un moyen d'exploitation des étudiant·es ni un moyen de détournement des conventions collectives. Le stage ou l'apprentissage sont des actes de formation qui doivent développer l'émancipation des étudiant·es et non être un temps professionnel de substitution.

La démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur passe aussi par une réforme du système de bourse qui est annoncée et qui est en cours. Quelle actualisation de nos mandats proposons-nous à cet égard ? Quelle place et quel rôle de l'apprentissage dans la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur ?

## **Former les étudiants et étudiantes aux questions écologiques ?**

En décembre 2020, la loi de programmation chargeait l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) d'une nouvelle mission : « sensibiliser et former aux enjeux de la transition écologique et du développement durable ». Dans la lignée, le rapport Jean Jouzel, publié au printemps 2022, préconise notamment de « s'engager massivement et immédiatement dans la conception d'une offre de formation renouvelée » et de former tous les jeunes, avant qu'ils ne sortent du supérieur, aux « voies et moyens de la transition écologique » (p. 12). Il cible dans un premier temps les étudiant-es de premier cycle (p. 17).

Dans cette perspective et en lien avec son plan climat biodiversité, le MESR a organisé quatre ateliers pour réfléchir à la manière d'intégrer la transition écologique pour un développement soutenable (TEDS) dans la formation. De nombreuses contradictions émaillent le rapport rendu sur ces ateliers, la principale étant celle qui existe entre l'affirmation d'une réelle ambition par le ministère et l'absence de recrutement et de budget dédiés puisque les mesures devront être mises en œuvre à coût constant par des établissements déjà sous-dotés.

Alors que les réflexions sont loin d'être abouties et que l'absence de moyens est criante, l'objectif affiché est de mettre en place les premiers dispositifs dès septembre 2023 ! Le ministère considère que, vu les effectifs pléthoriques des étudiants de licence, la formation TEDS ne pourra se faire totalement en présentiel et se fera donc pour bonne part via des modules de formation déconnectés de la spécificité des formations dans lesquelles sont engagé-es les étudiant-es, sous la forme de capsules vidéo ou en format hybride. Il envisage la possibilité d'une évaluation sous la forme de certifications transversales pouvant se faire sur le nombre d'heures passées en ligne. Le SNESUP a eu l'occasion de rappeler son attachement aux diplômes et à des enseignements dispensés et validés par des enseignant-es dans le cadre de ces diplômes et non par des extérieurs venant faire des « piges ». Il a dénoncé l'imposition d'un format hybride contraire à la liberté pédagogique des enseignant-es.

L'administration a par ailleurs évoqué la nécessité de former les enseignant-es sur le sujet et de hiérarchiser et valider des ressources qui seraient mises en ligne sur une plateforme pédagogique, sans préciser ni les moyens disponibles ni qui serait chargé de ces formations et de ces choix, laissant planer la possibilité de déléguer ces tâches à des associations à l'éthique discutables et en lien avec certains lobbies. Le SNESUP a rappelé à cette occasion l'importance de s'appuyer sur des connaissances scientifiques et de leur permettre de se développer. Enfin, parmi les autres sujets qui peuvent apparaître comme inquiétants, citons le fait que le ministère envisage la valorisation des enseignant-es qui s'engagent sur le sujet de la TEDS sans préciser la nature ni les conditions de cette valorisation.

## **Améliorer l'accès des étudiant-es aux masters, y compris les masters MEEF ?**

Attendue par de nombreux/ses étudiant-es qui espéraient une simplification des procédures de dépôt de dossiers mais redoutée par les enseignant-es qui craignaient une inflation des candidatures, la plateforme « MonMaster » mise en place pour la rentrée 2023 met en concurrence les formations et les établissements et *in fine* les étudiant-es qui postulent dans des masters aux capacités d'accueil prédéfinies et limitées.

En présentant au même niveau formations publiques au tarif réglementaire (243 €), formations publiques payantes aux tarifs variables, de 4000 € (université de Côte d'Azur) à 7900 € (Université Paris 2 Panthéon-Assas) et des formations privées dont les frais d'inscription peuvent atteindre 10 000 €, cette plate-forme contribue à la marchandisation accrue de l'Enseignement supérieur autorisant le développement sans précédent des formations privées « par apprentissage » notamment.



## **Congrès d'orientation du SNESUP-FSU 12, 13 et 14 juin 2023 à l'Université Paris Cité**

La granularité retenue ne permet pas de préciser dans quel parcours au sein de la mention de master, l'étudiant-e veut postuler. Il n'est pas non plus possible de hiérarchiser les différents parcours au sein d'une mention, ni les mentions au sein d'un établissement ou entre établissements. Outre les problèmes informatiques qui ont affecté la plateforme, les enseignant-es, responsables des formations sont inquiets face à la charge de travail pour l'examen des dossiers puisque chaque étudiant-e pourra déposer jusqu'à 30 vœux en M1 et ainsi ce seront potentiellement 6 millions de vœux qui pourront être générés !

La tension devrait être très forte car les taux d'encadrement ne cessent de baisser et le nombre de places en master n'a pas progressé au même rythme que le nombre d'étudiant-es en licence – il a même plutôt baissé depuis 2017. Avec plusieurs milliers de dossiers par mention, il est fort probable que les responsables de formation sélectionnent les dossiers via des algorithmes locaux.

Malgré la crise de recrutement et d'attractivité des métiers de l'enseignement, les masters MEEF ont suivi le mouvement et adopté eux aussi des capacités d'accueil. À cette limitation s'ajoutent la passation de « tests de positionnement » et l'absence de visibilité sur la formation (concurrence entre plusieurs dispositifs de licence, incertitude quant aux statuts des étudiant-es après inscription, etc.). Les mesures qui s'appliquent ne sont pas vraiment incitatives. Les effets s'en font sentir : de nombreux parcours n'atteignent pas les capacités d'accueil prévues, y compris pour la mention Professorat des Écoles qui habituellement faisait le plein.

Comment permettre à toutes et tous les étudiant-es diplômé-es de la licence d'accéder à une formation de Master ? Cette question sera abordée sous l'angle de l'apprentissage des savoirs et de l'adossement des formations à la recherche, piliers des missions des universités.

### **Quelles conséquences de l'évolution de nos conditions de travail sur les formations et sur la réussite des étudiant-es?**

Alors que le métier de l'enseignement est souvent choisi par intérêt pour la discipline ou la pédagogie, voire par désir de s'engager pour le service public et pour le sens des missions d'enseignement et de recherche, il est trop souvent empêché, conduisant les collègues à perdre le sens de leur activité/métier, voire à souffrir au travail. La tendance à individualiser et psychologiser ces difficultés ne doit pas faire oublier que c'est d'abord l'organisation collective du travail qui doit être questionnée. Il est demandé aux enseignants d'être efficaces, efficaces et d'améliorer la réussite des étudiants alors que les moyens octroyés au service public de l'ESR et les dotations distribuées de façon très inégalitaire entre établissements ne le permettent pas. La massification des formations et la création insuffisante d'emplois de titulaires pour encadrer les étudiant-es a développé le recours aux enseignant-es et personnels BIATSS contractuels, aux heures complémentaires pour les agents titulaires ainsi qu'aux enseignants vacataires sous-payés et le plus souvent avec plusieurs mois de retard. La charge de travail administratif augmente sans prise en compte dans l'avancement de carrière (cf thème 1).

Les réformes successives et continues ont également conduit à une modification incessante des maquettes de formation, réduisant régulièrement la durée des enseignements et la part des enseignements disciplinaires au profit de « compétences comportementales » ou transversales, ce qui interroge la place des savoirs et la professionnalité du métier d'enseignant disciplinaire qualifié. La fragmentation des enseignements augmente le nombre d'évaluations et diminue le temps d'apprentissage. La conception des maquettes doit donc être requestionnée pour remettre les savoirs au centre.

## Congrès d'orientation du SNESUP-FSU 12, 13 et 14 juin 2023 à l'Université Paris Cité

Dès lors, il convient de réfléchir à l'amélioration des conditions d'enseignement pour qu'elles soient plus favorables à l'apprentissage et à la réussite des étudiant-es tout en étant plus respectueuses des personnels.

### Documents et références

[1] <http://blog.headway-advisory.com/lenseignement-superieur-privé-sera-t-planche-de-salut-de-lenseignement-superieur>

[2] Seuls les établissements créés par des associations, fondations reconnues d'utilité publique, ou des syndicats professionnels (au sens de l'article L. 2131-1 du Code du travail) peuvent obtenir la qualité d'« établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général » (EESPIG).

[3] Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche, juin 2015 : <http://enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid92385/l-en-seignement-superieur-privé-propositions-pour-un-nouveau-mode-de-relations-avec-l-etat.html>

[4] <https://www.snesup.fr/article/bilan-du-financement-de-la-loi-orientation-et-reussite-des-etudiants>

[5] : <https://www.snesup.fr/article/theme-3-former-certifier-quelle-approche-de-la-professionnalisation>

[6] <https://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeq-714-avril-2023>

[7] [https://www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/mensuel\\_ndeq\\_708.pdf](https://www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/mensuel_ndeq_708.pdf)

## THÈME 3

### DÉVELOPPER UN SERVICE PUBLIC DE LA RECHERCHE AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET À LA HAUTEUR DES ENJEUX

Comment, dans un contexte où la société doit faire face aux modifications de l'organisation sociale, du travail et au changement climatique, réussir à développer un service public de recherche de qualité ? L'évolution de son mode de financement, le recrutement de ses personnels, le rôle et la nature de ses tutelles ainsi que l'évaluation et les objectifs fixés doivent être mis en débat.

Alors que les conclusions du rapport Gillet (1) devraient être rendues publiques à l'heure de la publication de ce supplément, de premières annonces gouvernementales en donnent déjà la tonalité (2) : en matière de recherche il est ainsi question d'« *augmenter la prise de risque de notre système de recherche et simplifier la vie des chercheurs, en renforçant les universités sur leurs sites et en confortant les organismes nationaux de recherche dans leur rôle d'agences de programmes.* » Les programmes évoqués ici font écho à la multiplication des programmes et équipements prioritaires de recherche ou PEPR (1, 3) dans le cadre de France 2030 « *sur les sujets prioritaires de recherche : quantique, hydrogène, batteries, biothérapies* » avec « *à ce stade une quarantaine de programmes de recherche (...) engagés* », tendance dans la programmation et le financement des recherches déjà esquissée dans la lettre de mission dudit rapport.

Ainsi, la mission Gillet devrait justifier ce changement, c'est-à-dire transformer les organismes de recherche en agences de programmes – il serait question d'un grand thème par opérateur « pilote » – tandis que les universités seraient des pilotes locaux, en lien avec les collectivités territoriales tout en n'étant que des opératrices de recherche de ces grands programmes nationaux, mais récupérant aussi potentiellement la gestion des UMR.

Des modifications plus globales du financement des établissements publics (y compris la recherche donc) sont également en cours avec la mise en place de la première vague des contrats d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), remplaçant à terme le dialogue stratégique de gestion, et incluant 34 établissements sur les 144 concernés (4) : certains subsides vont donc dépendre d'indicateurs de performances... Ces profondes évolutions, qui ne touchent pas que la recherche, doivent être analysées et (sans doute) combattues.

Nous devons réfléchir au modèle d'organisation de la recherche que nous voulons défendre, à l'articulation entre universités et organismes, mais aussi à l'articulation avec les recherches privées. La captation des financements publics par la recherche privée (notamment via le crédit impôt recherche ou CIR) doit être analysée. Quel service public de la recherche faut-il défendre ?

D'un point de vue organisationnel, quel doit être le rôle respectif des universités et des organismes publics de recherche ? Quelle est la place et le rôle des différents types d'unités de recherche (unités de recherche, équipes associées, UMR, etc.) et quelle doit être la place des doctorant-es et des enseignant-es-chercheur-es dans le cadre d'un fonctionnement collégial et collectif ?

Les crises et les mises en cause des organismes de recherche (comme au CNRS ou à l'INRIA) ainsi qu'une nouvelle articulation de l'université avec eux auront des effets sur les enseignants-chercheurs : que devons-nous défendre sur ce sujet ? Les financements et les modalités d'organisation ont un effet sur les thématiques, les disciplines et, *in fine*, sur les résultats. Quels objectifs pour la recherche publique dans les années à venir ?

## Congrès d'orientation du SNESUP-FSU 12, 13 et 14 juin 2023 à l'Université Paris Cité

L'association européenne des universités a publié en juillet dernier un accord visant une réforme « systémique » de l'évaluation des unités de recherche, des établissements, des projets de recherche et des chercheurs et chercheuses (5). Cet accord vise une évaluation basée sur la qualité des recherches et reconnaissant leur diversité. Pourtant, l'HCERES comme la lettre de mission Gillet annoncent le renforcement de l'évaluation quantitative et unifiée (4). Nous devons donc nous interroger sur l'évaluation de la recherche et rappeler l'importance de la collégialité et du rôle des pairs dans les procédures mises en œuvre, notamment au sein d'instances telles que le CNU, le CoNRS, les CS, les CSI, etc.

En matière de recherche, l'urgence climatique amène également son lot de nouvelles problématiques. Il est en effet nécessaire de réfléchir syndicalement aux incidences profondes sur nos conditions de travail et nos pratiques de recherche. La présidente du comité d'éthique du CNRS ou COMETS (7) interrogeait dans une interview en marge de la publication d'un avis sur la question : faut-il, par exemple, au risque d'assécher certains pans de recherche, prioriser des thématiques de recherches ou envisager une réorientation thématique dès lors que les objets de recherche semblent incompatibles avec les enjeux de la transition écologique ? Faudra-t-il « *renoncer aux terrains éloignés qui supposent de prendre l'avion* », « *aux expérimentations énergivores* », ou encore aux congrès à l'autre bout du monde ? Il faudrait au contraire selon elle « *prévenir toute stigmatisation et tout clivage* », que se développent « *des outils d'appréciation et que s'enracine une 'culture de l'impact environnemental' chez les acteurs de la recherche* ». Les recommandations du COMETS (8) peuvent être discutées et constituer une base pour lancer nos débats sur le sujet.

Les défis que l'urgence climatique et environnementale pose à la recherche et aux chercheur-es sont nombreux. Ils concernent à la fois leurs objets de recherche, leurs outils et leur organisation du travail (9).

Alors que les membres de la communauté scientifique sont désormais très conscients et majoritairement préoccupés par le changement climatique (voir par exemple le document de travail (10) proposé par l'Institut national d'études démographiques ou Ined), que doit défendre le syndicat ? Comment articuler la promotion de la recherche que nous voulons, la préservation de nos conditions de travail et la réponse à l'urgence environnementale ?

L'une des dimensions les plus médiatisées de ce problème est celle des déplacements des chercheur-es. Bjordahl et Fraco Duharte (11) rapportent une bibliographie de 18 références dans leur ouvrage collectif portant sur « la fin de la romance de l'académique globe-trotteur ». De leur côté, Arsenault *et al.* en 2019 (12) ont proposé un exemple d'estimation des empreintes carbone et azote pour la communauté de recherche d'une université orientée recherche au Canada. Malgré la portée limitée de leur enquête, qui porte sur un site universitaire et un exercice financier, nous pouvons en retenir quelques chiffres sur « l'hypermobilité » : pour les professeurs, la distance moyenne parcourue est de 33 000 kilomètres, 13 500 kilomètres pour les post-doctorants, 5 800 kilomètres pour les étudiants, 130 pour les assistants de recherche de 1<sup>er</sup> cycle et 5 800 kilomètres pour les personnels techniques de recherche. La présidente du Comets évoque en particulier la frugalité de pratiques proposées par des laboratoires. Ainsi, de nombreuses universités à travers le monde s'efforcent de réduire les émissions liées aux trajets quotidiens entre le domicile et le lieu de travail, mais elles ont moins tenté d'identifier et d'appliquer et de mettre en œuvre des stratégies pour réduire l'impact, beaucoup plus important, des déplacements de longue distance.

Cette focalisation sur les déplacements liés à la recherche ne risque-t-elle pas de nous faire oublier que ces déplacements sont très inégaux entre les chercheurs, selon les statuts (cf. *supra*), les disciplines et les universités ou organismes ? Qu'ils sont parfois inhérents à l'objet de recherche lui-même et donc indispensables à l'avancée des connaissances ? Par ailleurs, cela ne risque-t-il pas de faire oublier les autres dimensions du problème, notamment la

## Congrès d'orientation du SNESUP-FSU 12, 13 et 14 juin 2023 à l'Université Paris Cité

nécessaire confrontation aux pairs, y compris au niveau international, pour faire avancer les débats et la production des savoirs scientifiques ou encore, plus globalement, la réflexion sur la dégradation des conditions de travail en matière de recherche, sur le sous-financement, le manque de personnels, la surcharge de travail, etc. ?

Enfin, à la suite du travail mené lors du congrès de 2021, les discussions sur l'articulation entre les conditions de production de la recherche, son évaluation, le système de publications scientifiques (6) et les questions soulevées par l'intégrité peuvent être poursuivies. L'articulation entre responsabilités individuelle et collective en matière d'intégrité, avec l'exemple emblématique de la mise en place du serment doctoral (13), peut par exemple être approfondie.

Par ailleurs, les leviers que la recherche publique et les chercheur-es sont susceptibles d'activer pour répondre aux mises en cause par des responsables publics qui se sont multipliées ces dernières années (sous forme d'accusation d'islamo-gauchisme, ou de wokisme, par exemple) ou au développement des contre-vérités ou faits alternatifs dont la diffusion s'accélère, notamment via les réseaux et grâce au développement d'outils grand public à base d'intelligence artificielle, peuvent être questionnés.

### Documents et références

- [1] <https://snesup.fr/article/mensuel-ndeg-713-mars-2023>
- [2] Feuille de route gouvernementale pour une "France plus indépendante et plus juste", 26 avril 2013
- [3] <https://www.snesup.fr/article/le-paysage-de-la-recherche-en-france-vrs-429-juin-2022>
- [4] <https://snesup.fr/article/mensuel-ndeg-715-mai-2023>
- [5] <https://snesup.fr/article/mensuel-ndeg-708-octobre-2022>
- [6] [https://www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/mensuel\\_snesup\\_ndeg\\_705\\_dossier.pdf](https://www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/mensuel_snesup_ndeg_705_dossier.pdf)
- [7] CNRS Info, 12 décembre 2022
- [8] "Intégrer les enjeux environnementaux à la conduite de la recherche - Une responsabilité éthique", avis 2022-43, COMETS, <https://comite-ethique.cnrs.fr/wp-content/uploads/2022/12/AVIS-2022-43-.pdf>
- [9] "Quand la recherche veut réduire son empreinte carbone", <https://www.snesup.fr/article/quelle-nouvelle-organisation-du-travail-dans-la-recherche-publique-vrs-430-septembre-2022>
- [10] "Inquiets mais pollueurs : une enquête sur le personnel de la recherche française face au changement climatique", Marianne Blanchard, Milan Bouchet-Valat, Damien Cartron, Jérôme Greffion, Julien Gros, 2022. hal-03618213, INED, <https://hal.science/hal-03618213/document>
- [11] *Academic Flying and the Means of Communication*, édité par K. Bjordahl, A. S. Franco Duharte, palgrave macmillan, ouvrage en langue anglaise, open access, <https://doi.org/10.1007/978-981-16-4911-0>
- [12] Environ. Res. Lett. 14 (2019) 095001 <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ab33e6>, *The environmental footprint of academic and student mobility in a large research-oriented university*, par J. Arsenault et al.
- [13] <https://snesup.fr/article/mensuel-ndeg-709-novembre-2022>

## **THÈME 4**

### **SYNDIQUER DANS UN CONTEXTE DE DÉGRADATION DU SERVICE PUBLIC ET DES ACQUIS SOCIAUX**

La mobilisation contre la réforme des retraites a remis en lumière le rôle fondamental des syndicats et en particulier l'importance d'un mouvement syndical uni pour défendre les acquis sociaux. Ce mouvement, historique à la fois par son unité et sa durée, questionne notre activité et nos actions syndicales.

Comment prendre en compte cette nouvelle donne syndicale unitaire dans le champ du supérieur et de la recherche et la développer en vue d'être plus efficace ?

Comment dans cette dynamique convaincre des collègues, et en particulier les plus fragiles ou les plus éloignés, de se syndiquer ?

Dans l'ESR, en proie à la dérégulation, comment déployer notre outil syndical et développer dans les sections le réseau militant nécessaire à la défense des droits de tous les personnels et au fonctionnement des instances ?

Pour cela, quels liens/échanges entre les différents échelons local et national ?

Ces questions se posent de façon de plus en plus aiguë avec le développement des structures expérimentales dérogeant au code de l'éducation, qui éloignent les lieux de décision de leur mise en œuvre concrète et favorisent le localisme et l'hyperprésidentialisation. À cela s'ajoute la déclinaison de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) qui amplifie la précarité de tous les personnels, la course aux financements et la mise en concurrence et, par voie de conséquence, la dégradation de nos conditions de travail contre laquelle il nous faut lutter quotidiennement.

### **Quelle prise en compte de la nouvelle donne syndicale unitaire dans le champ du supérieur et de la recherche ?**

Pas moins de 14 journées d'action unitaires nationales, à l'appel de toutes les organisations syndicales, ont été organisées en 4 mois avec des participations aux manifestations allant jusqu'à 4 millions de personnes. Cette unité a permis de renforcer la confiance envers les organisations syndicales et leur a donné une grande visibilité médiatique sur laquelle il paraît essentiel de s'appuyer à l'avenir (3).

Elle s'est également déclinée au niveau local et a parfois permis de renouveler les rapports de force, notamment au sein des diverses instances, et d'élargir les mobilisations.

Elle a souvent dépassé le cadre du seul sujet de la réforme des retraites pour faire front sur des sujets plus locaux.

Cette nouvelle donne doit nous amener à questionner et renforcer le travail intersyndical pour permettre de construire de nouveaux rapports de force avec les « gouvernances » et amener davantage de collègues dans l'action. Elle peut permettre également d'aborder les élections des conseils dans nos établissements avec un autre regard.

Dans le cadre de la campagne pour les élections professionnelles, nous avons également mené un travail en profondeur avec les organisations de la FSU dans l'ESR. Il nous faut poursuivre sur cette dynamique, qui a été fructueuse puisque nous avons gagné un siège au CSAMESR, devenant ainsi la 3<sup>e</sup> fédération syndicale (gain d'une place), et en progressant dans de nombreux CSA d'établissements. Nous avons également présenté des listes et obtenu des élu-es dans un grand nombre de commissions consultatives des agent-es

## **Congrès d'orientation du SNESUP-FSU 12, 13 et 14 juin 2023 à l'Université Paris Cité**

contractuel·les sur lequel·les nous devons davantage nous appuyer pour porter nos mandats localement.

Développer dans les sections locales un travail collectif au quotidien entre SNESUP, SNASUB, SNCS, SNEP, tenir des réunions communes des syndiqué·es, utiliser régulièrement le sigle FSU dans la communication aux collègues, établir un listing des contacts dans chaque section sont des pistes à suivre, de même que la poursuite de la dynamique intersyndicale unitaire du mouvement actuel, qu'il faut élargir à d'autres sujets que les retraites.

Enfin, l'implication du SNESUP dans les instances de la FSU, notamment au niveau local, doit être renforcée. Cela passe sans doute par une information plus claire et récurrente sur les différentes instances où le SNESUP peut être représenté localement. Par ailleurs, nous devons poursuivre le travail pour améliorer la visibilité de l'ESR dans l'expression fédérale.

### **Comment convaincre les collègues de l'utilité de se syndiquer ?**

Alors que la syndicalisation chute dans nombre de secteurs, le nombre d'adhérent·es du SNESUP se maintient. Le travail d'analyse reste à approfondir concernant les différentes catégories de personnels que nous syndiquons et le renouvellement des syndiqué·es, d'autant plus que les réformes successives produisent des évolutions de fond de nos métiers (appels à projet, calendrier universitaire sans fin ni pause, tâches chronophages diverses, éclatement des sites, etc.).

Dans ce contexte, syndiquer suppose de nouveaux ressorts prenant en compte ces évolutions. Quelles pistes peut-on envisager ?

Comment nous adresser à toutes les catégories (PU, MCF, PRAG, PRCE, contractuels, vacataires, etc.), en position de responsabilité ou non ? Comment augmenter notre taux de syndicalisation notamment chez les doctorant·es, les contractuel·les, les vacataires ou les jeunes titulaires ?

De manière générale, il paraît indispensable, en particulier en s'appuyant sur la mise en lumière du rôle des syndicats à l'occasion du mouvement en cours, de mener une campagne de syndicalisation offensive, et également d'améliorer notre capacité à défendre les droits de tous les personnels.

Comment, avec cet objectif, valoriser les diverses publications du SNESUP et les diffuser plus largement qu'aux seul·es syndiqué·es ? Comment s'en servir pour élargir notre base de syndicalisation dans tous les établissements ?

### **Comment déployer notre outil syndical et développer réseau militant nécessaire à la défense des droits de tous les personnels et au fonctionnement des instances ?**

Cela doit passer sans aucun doute par l'augmentation du nombre de camarades impliqué·es durablement, notamment au niveau local, et donc aussi par la structuration et la dynamisation des sections locales. Comment favoriser cet engagement durable et régulier qui favorise la répartition d'un travail syndical de plus en plus lourd (notamment en matière d'accompagnement de collègues en difficulté), la continuité des équipes militantes mais également la réactivité à tous les niveaux ? Comment renforcer le tissu local de nos sections et réveiller celles qui sont en sommeil ?

De façon générale, face aux attaques de plus en plus nombreuses des libertés et droits des personnels, les réflexions et la prise en charge des affaires personnelles, au sein du secteur « situation des personnels » du SNESUP et de ses sous-secteurs mais aussi dans les sections locales, doivent être approfondies. Comment favoriser le travail collectif en soutien aux collègues titulaires et non-titulaires ? Comment convaincre les retraité·es de maintenir leur

## Congrès d'orientation du SNESUP-FSU 12, 13 et 14 juin 2023 à l'Université Paris Cité

adhésion syndicale et contribuer à la réflexion et à l'accompagnement notamment face aux difficultés de certain-es collègues pour faire valoir leurs droits à la retraite ? Comment favoriser l'engagement militant des femmes encore sous-représentées dans notre organisation dans la prise de responsabilités diverses (4) ?

L'accompagnement des personnels est chronophage. Il requiert une augmentation du nombre de camarades assurant des permanences au niveau national et local et la formation des militant-es sur les questions spécifiques de l'accompagnement des collègues et de la défense de leurs droits. Le nombre des agents non titulaires ne cesse de croître ainsi que leur précarité. Leurs situations ne cessent de se diversifier et de se complexifier (vacataires, contractuels, doctorants, diversité des contrats, etc.) et nécessite un travail de fond pour identifier les situations de chacun et chacune et mieux les accompagner localement. Le renforcement du secteur juridique est dans ce contexte une question importante. La formation des militant-es peut également s'envisager par la systématisation du recours aux mémos mis à jour (*Mémo du Sup, Mémo des jeunes chercheurs...*) (2), aux fiches pratiques publiées dans le mensuel et à la consultation des textes juridiques ou encore la mise en œuvre de sessions de formations spécifiques dont il faut sans doute repenser le format.

Par ailleurs, les échanges engagés avec certains collectifs, notamment sur des mandats communs, doivent se poursuivre pour gagner de nouveaux droits.

### Comment mobiliser et mieux articuler les différentes formes d'action ?

Quelles alternatives aux manifestations unitaires et majoritaires, qui restent indispensables pour faire passer nos revendications au gouvernement ? Quelle complémentarité et articulation entre les différentes formes d'action mais aussi entre les différents temps de mobilisation ? Comment construire des mobilisations sur du temps long et structurer une montée en puissance des rapports de force ?

À l'occasion de la bataille contre la réforme des retraites, les faits de répression à l'encontre de militant-es engagé-es dans diverses actions ou juste dans le cadre de leurs activités militantes au sein d'établissements se sont multipliés et aggravés. Des mesures de fermeture administrative de campus et/ou de passage à distance des enseignements se sont généralisées, la plupart du temps sans aucun cadre réglementaire. Comment faire respecter le droit à un enseignement en présence y compris les jours de mobilisation nationale (5) ? Comment œuvrer pour garantir le droit de manifester et la sécurité des manifestant-es ? Renforcer les services d'ordre, dénoncer les interventions policières sur les campus (1), rendre visibles nos organisations dans les manifestations, outiller les militants pour faire face à des situations d'interpellation abusives sont quelques pistes à creuser.

### Documents et références

(1) <https://snesup.fr/article/intervention-policiere-la-msh-grenoble-communique-fsu-38-du-21-avril-2023> et <https://snesup.fr/article/communique-snesup-fsu-aix-marseille-allsh-18-avril-2023>

(2) <https://snesup.fr/rubrique/mini-memo-des-jeunes-chercheurs-et-chercheuses-et-des-jeunes-enseignantes-chercheurschercheuses>

(3) <https://fsu.fr/linstitut-de-recherche-de-la-fsu-recoit-jm-pernot/>

(4) "Nous ne sommes toujours pas d'évidentes syndicalistes", in dossier *L'évidence du féminisme*, mensuel du SNESUP n°692, février 2021 :

[https://snesup.fr/sites/default/files/fichier/mensuel\\_nde\\_692\\_dossier.pdf](https://snesup.fr/sites/default/files/fichier/mensuel_nde_692_dossier.pdf)

(5) <https://snesup.fr/article/deposer-des-recours-contre-le-passage-abusif-au-distanciel-dans-lenseignement-superieur>