



LE MOENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR • N° 720 • DÉCEMBRE 2023-JANVIER 2024

le snesup

$R = SK_x$
 $\frac{1}{2} \left(\frac{2}{R_4} + \frac{1}{R_2} \right) \cdot \frac{R}{2B_2} = \frac{B-A}{B+A} + \frac{1}{\sum k} \sqrt{(k - k_u)^2 + (R_{21} - R_{22})^2} \cos 260^\circ ;$
 $\frac{B-A}{B+A} \neq \phi ; n_6 \times 15 \quad n_6 \neq 1 ;$

$z = 50 \text{mh}$
 $= A + 3$
 $3 \times 7 ; 36 - 29$
 $z_3 \times H$

ANR

Conditions de travail
L'importance du collectif

SNESUP FSU

ENTRE DEUX NUMÉROS DU MENSUEL, RETROUVEZ
TOUTE L'ACTUALITÉ SYNDICALE SUR
WWW.SNESUP.FR



ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

ACTUALITÉS 6

- **CNU** : les élections renforcent la première place du SNESUP-FSU
- Une prime de pouvoir d'achat qui visibilise la **précarité des contractuel·les**
- **Vers la destruction** du système universitaire palestinien ?
- **Réforme de la FDE** : un projet qui ne répond pas aux enjeux
- **Faire reculer la haine et la violence** de l'extrême droite
- Assemblée générale 2023 du **second degré**

DOSSIER 9

- Améliorer nos conditions de travail : **l'importance du collectif**

MÉTIER 20

- **Révision des lignes directrices de gestion** relatives aux carrières

FICHES PRATIQUES 21

- **Fiche n° 53 Principe d'impartialité et d'unicité du jury** pour les recrutements

MONDES UNIVERSITAIRES 22

- **Témoignage** d'une étudiante syrienne réfugiée en France
- **Le MESR et la transition écologique**, ou l'art très macronien de faire semblant...

FORMATION 24

- **Le parcours professionnalisant en licence générale**, une proposition dangereuse

RECHERCHE 25

- **Une nouvelle fiche RNCP** pour le doctorat ?

SERVICE PUBLIC 26

- **Un budget 2024 très insuffisant** et inégalement réparti

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 28

- **Des conséquences de l'invisibilisation des femmes** : un appel au changement

EXPRESSION DES COURANTS DE PENSÉE 29

LIVRES 31

- **Le syndicalisme est politique. Questions stratégiques pour un renouveau syndical**, sous la direction de Karel Yon

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

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

Directrices de la publication :

Caroline Mauriat, Anne Roger

Responsable de la communication :

Hervé Christofol

Rédaction exécutive :

Claire Bornais, Pierre Chantelot, Laurence Favier,

Arnaud Le Ny, Michel Maric

Conception graphique, correction,

secrétariat de rédaction, iconographie :

Catherine Maupu - Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette, routage :

Compédit Beaugregard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

Com d'habitude publicité,

Clotilde Poitevin. tél. : 05 55 24 14 03

contact@comdhabitude.fr

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

Illustration de couverture et p. 9 : © Deemoes/Snesup

Anne Roger et Caroline Mauriat,
cosecrétaires généralesFace aux attaques
d'Emmanuel Macron,
l'indispensable
solidarité

Le 7 décembre, devant un aréopage de 300 représentants du monde académique et scientifique, Emmanuel Macron a fait des annonces pour l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), dans son style habituel mêlant suffisance, arrogance et mépris. En cohérence avec ses idées néolibérales, où l'autorégulation est la seule règle, ses annonces visent à casser les statuts des personnels, à transformer les organismes de recherche (ONR) en agences de programmes, à restreindre les thématiques de recherche et, dans ce qui pourrait apparaître comme un paradoxe, à renforcer le pilotage par l'État tout en donnant plus d'autonomie aux établissements.

Le projet politique est très clair et déterminé : casser tout ce qui, dans notre pays, participait à la cohésion et à la solidarité (assurance-maladie, pensions, retraites, services publics de la santé, de l'éducation, etc.), bref ce qui faisait civilisation. Tous les chantiers ouverts ces derniers mois participent à l'accélération de ce processus de destruction : formation des enseignant·es, voie professionnelle, et maintenant transformation en dix-huit mois des ONR, dont le CNRS ; mais aussi la loi sur l'immigration, la responsabilisation des parents d'enfants délinquants...

Dans le même temps, et comme conséquence de ces politiques, les idées d'extrême droite s'épanouissent sans retenue, la haine et la violence traversent notre société.

Ainsi, au-delà de notre champ professionnel, c'est toute une politique qu'il nous faut combattre.

Alors ravalons nos larmes de rage et d'humiliation, et ensemble construisons des solidarités, et des collectifs, de façon à résister, combattre et faire vivre un ESR basé sur l'entraide, la coopération, et ayant pour but de développer la connaissance pour le bien commun. ■

AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ

Élections : succès de la liste intersyndicale

Les étudiant-es et les personnels de l'université d'Aix-Marseille ont voté les 8 et 9 novembre derniers pour renouveler les membres des trois conseils centraux (CA, CR et CFVU). Le taux de participation est plutôt bon, avec une mobilisation plus importante dans le collège A (55,77 %) que dans le collège B (42,1 %). La liste PAIR menée par le président sortant Éric Berton est arrivée en tête avec 12 élu-es au CA, 25 à la CR et 12 à la CFVU. La liste intersyndicale CGT-FSU-Solidaires et sympathisant-es arrive en deuxième position avec 10 élu-es : 3 au CA (2 SNESUP et 1 CGT), 4 à la CR (2 SNESUP, 1 SUD, 1 non syndiquée) et 3 à la CFVU (1 SNESUP et 2 non syndiqués), répartis entre 6 femmes et 4 hommes. Suivent l'UNSA-Éducation (7 élu-es), le SGEN-CFDT (5) et FO (1).

Les étudiant-es se sont également bien mobilisé-es pour cette élection : le taux de participation, stagnant aux alentours de 5 % ces dernières années, a fortement augmenté, pour atteindre 12,6 %. La liste de l'Union étudiante et UNEF remporte 7 sièges, derrière Bouge ton campus avec la FAMI soutenue par la FAGE (14 élu-es) ; elle détrône l'UNI, qui recule fortement et n'obtient que 4 élu-es sur l'ensemble des conseils. Les deux autres listes étudiantes qui se présentaient au CA (La Cocarde et une liste soutenue par EMF) n'obtiennent aucun-e élu-e. Au CA, la représentation étudiante est ainsi 3 FAGE, 2 UNEF et 1 UNI.

Pour le SNESUP-FSU, la progression de la liste intersyndicale aussi bien en nombre d'élu-es qu'en termes de votes est une bonne nouvelle pour notre université. La présence de nos élu-es dans les instances centrales permettra de faire entendre une autre voix et de proposer une autre politique de service public, de nature à améliorer les conditions de travail des personnels et à limiter l'appauvrissement et la réduction de nos formations, devenues une variable d'ajustement comptable.

Mohamed Ouerfelli, secrétaire de la section SNESUP-FSU de l'université d'Aix-Marseille

UNIVERSITÉ SAVOIE-MONT-BLANC

Censure syndicale : un ballon d'essai qui demande une riposte collective

Le 19 octobre dernier, Philippe Galez, président de l'USMB, a décidé de suspendre « à titre conservatoire » l'accès de la section CGT FERC-sup de l'établissement aux listes mail d'information syndicale. La présidence invoquait un « risque de trouble au bon fonctionnement de l'établissement » du fait d'un envoi appelant à une manifestation de soutien au peuple palestinien ! Dans la foulée, dans le climat de musellement de la parole régnant depuis le 7 octobre, le secrétaire de section était convoqué à la présidence, et s'entendait dire que dorénavant, tout envoi n'étant pas « de nature syndicale », à savoir dépassant la défense des intérêts strictement professionnels des personnels, serait interdit.

Nos organisations nationales (SNESUP-FSU, CGT FERC-sup et FO-ESR) ont immédiatement réagi par des courriers adressés au ministère, restés sans réponse. L'accès de la CGT FERC-sup aux listes d'information syndicale a finalement été rétabli le 21 novembre, sans qu'aucun nouvel épisode puisse expliquer cette décision régaliennne. À moins que la parution, sur *Mediapart* le jour même, d'un article intitulé « Conflit israélo-palestinien : une chape de plomb s'est abattue sur l'université française » n'ait joué un rôle de pression bienvenu ? Toutes les forces syndicales de l'établissement (SNESUP-FSU, CGT, FO, UNSA-SNPTES), qui se sont exprimées dans un communiqué commun, continuent désormais à batailler contre le cadre de communication restrictif que le président Philippe Galez et son VP CA, Philippe Briand, souhaitent imposer.

L'absence de réponse ministérielle, ainsi que l'acharnement de l'équipe présidentielle de l'USMB laissent craindre que cette mesure locale ne soit qu'un ballon d'essai qui se généralise nationalement, dans un contexte de polarisation du paysage social et politique et de répression syndicale et politique renforcée. Notre section appelle donc toutes les équipes syndicales à la plus grande vigilance.

La section SNESUP-FSU de l'université Savoie-Mont-Blanc

UNIVERSITÉ BORDEAUX-MONTAIGNE

Violences sexistes et sexuelles à l'université Bordeaux-Montaigne

Une grave affaire de violence sexiste et sexuelle secoue l'université Bordeaux-Montaigne depuis plusieurs mois. La presse locale et nationale s'en est fait l'écho. Au départ, une enseignante porte une accusation de viol, ainsi que de harcèlement et d'agression sexuels contre un de ses collègues, alors vice-président. Pendant des mois, rien ne se passe alors que d'autres signalements sont portés à la connaissance de l'université. Ce n'est que sous la pression d'une procédure devant le tribunal administratif que le président décide de faire un signalement au procureur de la République et de demander la démission de ce membre de son équipe. Il faut ensuite que, après avoir porté plainte, la collègue victime supposée fasse valoir son droit de retrait, avec le soutien de la section SNESUP-FSU, pour qu'une suspension à titre conservatoire soit décidée.

Au lieu de saisir la section disciplinaire – dix signalements ont été faits –, le président décide de recourir à une procédure expérimentale, une enquête préalable dans le cadre rectoral. Cinq mois, trente et une auditions et un rapport de vingt-cinq pages plus tard, la conclusion tombe et indique « un comportement déplacé et répréhensible à l'égard d'étudiantes et de collègues constitutif d'agissements à caractère sexuel et sexiste ». Pourtant, le lendemain de sa remise, la rédaction de la lettre de saisine de la section disciplinaire est tout autre. Elle ne mentionne que des « faits allégués d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel, de comportements déplacés vis-à-vis d'une enseignante-chercheuse de l'université ». Il n'est pas question des étudiantes.

Depuis, une mobilisation s'organise. La section et des associations comme le Planning familial demandent que l'ensemble des signalements soient pris en compte par la section disciplinaire chargée de l'affaire. Le président a pour l'instant choisi de ne rien faire, sinon mentir dans la presse et dans des communiqués pour défendre son inaction. Mais nous ne lâcherons rien !

Marie Duret-Pujol, secrétaire de la section SNESUP-FSU de l'université Bordeaux-Montaigne

UNIVERSITÉ DE NANTES

Agressions de l'extrême droite à l'université de Nantes : pour une riposte sans concession

Lors de la campagne électorale pour le renouvellement des représentant-es des étudiant-es dans les différentes instances de l'université de Nantes, deux syndicalistes étudiants, membres de Solidaires et de l'Union Pirate, ont été physiquement agressés à proximité du campus. Cette agression intervient dans un contexte de stratégie de la tension, provoquée et alimentée par l'UNI, organisation d'extrême droite qui cherche à se réimplanter à l'université de Nantes.

À chaque scrutin, ce sont les mêmes méthodes : insultes racistes et invectives sexistes envers d'autres étudiant-es avec l'intention de susciter des réactions vives, filmées à l'insu des étudiant-es visé-es pour être ensuite tronquées et diffusées, afin de faire du battage médiatique sur les réseaux sociaux et se poser en victime. Un des étudiants agressés jeudi matin avait ainsi été filmé alors qu'il s'y était explicitement opposé, et la diffusion de cette vidéo, qui constitue une violation de son droit à l'image, l'avait, avant même l'agression dont il a été victime, exposé à une campagne de harcèlement raciste. Nous demandons à l'université de prendre ses responsabilités et de mettre en œuvre les dispositifs de lutte contre le harcèlement dont elle s'est dotée afin d'assurer sa protection.

Les idées et les méthodes de l'extrême droite n'ont pas leur place sur nos campus !

Communiqué intersyndical FSU, SGEN-CFDT, FNEC-FP-FO, FERC-sup CGT et SUD-Éducation

CNU : les élections renforcent la première place du SNESUP-FSU

Par **PHILIPPE AUBRY**,
corresponsable du secteur Situation des personnels

Les collègues sont sensibles au discours du SNESUP-FSU pour renforcer le caractère national des corps d'EC et les compétences du CNU.

Les élections CNU* recouvrent 104 scrutins de listes (deux collèges dans chacune des 52 disciplines). Le SNESUP-FSU s'est avéré une fois de plus comme la seule force capable de se présenter dans la plupart de ces scrutins : 71 listes en son seul nom, 13 listes en intersyndicale avec le SGEN-CFDT ou la FERC-sup CGT. En ce qui concerne les 20 scrutins sans liste issue de notre organisation, cinq d'entre eux se situent dans les disciplines juridiques, et dans la plupart des autres cas les collègues ont l'habitude de construire une liste transpartisane qui se retrouve seule en lice. Pour autant, trois de ces listes se sont associées à l'analyse et aux engagements du SNESUP-FSU et avaient notre soutien.

Malgré le rétrécissement du corps électoral de presque 1 000 enseignants-chercheurs (EC) en quatre ans, malgré des modalités hétérogènes de distribution du matériel de vote voire dissuasives dans certains établissements, près de 3 000 élec-

teurs de plus qu'en 2019 ont voté. L'augmentation du taux de participation de 45,8 % à 52,9 % est remarquable, compte tenu des lourdes attaques du ministère contre le CNU durant la dernière mandature. Elle montre que les collègues sont sensibles au discours du SNESUP-FSU pour renforcer le caractère national des corps d'EC et les compétences du CNU, et contrer les pratiques clientélistes se développant à l'ombre du développement managérial au nom d'une certaine autonomie.

Les résultats obtenus par les listes présentées ou soutenues par notre syndicat confortent cette analyse. Elles ont en effet recueilli presque 24 % de voix de plus qu'en 2019 (7 337 au lieu de 5 928), qui se traduisent par 29 sièges en plus (358 au lieu de 329). À l'inverse, le nombre de sièges d'autres organisations est en forte baisse : 27 pour QSF (-16), 12 pour l'UNSA (-26), 6 pour FO (-24). Le poids renforcé du SNESUP-FSU au sortir de ces élections a priori plus favorables à des listes disciplinaires sera un point d'appui pour porter nos valeurs et concrétiser nos propositions et nos revendications. ■

* Voir les résultats et les élus : www.snesup.fr/rubrique/elections-cnu-2023.

Une prime de pouvoir d'achat qui visibilise la précarité des contractuel·les

Par le **SECRÉTARIAT GÉNÉRAL**

Environ 100 000 personnes, soit 40 % des agent·es de l'ESR, devraient toucher une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle d'ici à la fin de l'année. Cette prime, qui ne sera pas compensée dans le budget des universités, fait partie des mesures dites « Guerini » et pourra aller jusqu'à 800 euros. Elle est ciblée sur les agent·es dont la rémunération mensuelle est inférieure à 3 250 euros brut, soit 2 600 euros net (décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023). Certains établissements se situent largement au-dessus de la moyenne. À Bordeaux et Toulouse-II, par exemple, 60 % des personnels en bénéficieront. Aix-Marseille Université versera la prime à la quasi-totalité de ses Biatss, pour un montant de 3 millions d'euros. Cette réalité montre le faible niveau de rémunérations dans les universités.

Si cette prime concerne majoritairement les personnels Biatss, nombre d'enseignant·es (E) et d'enseignant·es-chercheur·ses (EC) en seront également bénéficiaires, majoritairement des agent·es non titulaires dont les rémunérations sont en général en dessous de celles des titulaires

pour des services identiques voire plus lourds. À Bordeaux, parmi les plus de 3 600 bénéficiaires, on compte 34 % d'E et d'EC, soit plus de 1 100 personnels dont 70 % de contractuel·les, avec une grosse moitié de doctorant·es. Et 30 % des E2D la toucheront également. À Toulouse-II, ce sont plus de 1 200 collègues concernés, dont plus de 500 E et EC ; À Rennes, 55 % des personnels sont concernés, à Nantes 50 %, à Créteil 45 % dont 22 % d'enseignant·es majoritairement contractuel·les (301) et 13 % de doctorantes ou postdoctorantes, à Aix-Marseille, 13 % des E et EC bénéficieront de cette prime (612 agent·es dont plus de 60 % de contractuel·les). Enfin, à Évry, un EC non titulaire sur deux (107/225) touchera la prime. D'autres chiffres pourraient être ajoutés qui aboutiraient à la même conclusion : la précarité dans l'ESR gagne toujours plus de terrain. Pour le SNESUP-FSU, une prime exceptionnelle ne règlera pas la question de la dégradation du pouvoir d'achat. Il réitère sa demande de revalorisation indiciaire des rémunérations pour toutes et tous, de titularisation des contractuel·les employé·es sur fonction pérenne et l'alignement des grilles de salaires des contractuel·les sur celles des titulaires. ■

Une prime exceptionnelle ne règlera pas la question de la dégradation du pouvoir d'achat.

Vers la destruction du système universitaire palestinien ?

Par le **SECTEUR INTERNATIONAL**

L'horreur de la guerre au Proche-Orient, qui n'en finit pas de susciter l'émotion et la colère, plonge les populations civiles dans une barbarie sans limite. Après les terrifiants massacres commis par le Hamas, la violence inouïe de la riposte conduite par B. Nétanyahou contre les populations palestiniennes n'épargne pas les universités.

Plusieurs d'entre elles ont été totalement détruites : l'université islamique et ses départements d'ingénierie ou d'économie, dès le 11 octobre, avant l'assassinat de son président lui-même, notre collègue Sufyan Tayeh, physicien éminent et spécialiste de mathématiques appliquées*, l'université pluridisciplinaire d'Al-Azhar le 1^{er} novembre, puis l'université Al-Aqsa,

comptant à elle seule 17 000 étudiants, et l'université des sciences appliquées. Toutes les autres sont fortement endommagées. Malgré la valse du pouvoir ayant administré les territoires palestiniens au cours des quatre-vingts dernières années, nos collègues étaient parvenus à organiser un système d'enseignement supérieur dont la qualité était admirable au regard de la fragilité des équilibres sur lesquels il reposait.

Détruire les universités, les écoles, le système de santé, c'est obérer l'avenir d'un peuple et sa capacité à se reconstruire. Rien ne peut justifier le silence du monde face à de tels actes. Le SNESUP-FSU appelle l'ensemble de la communauté universitaire à participer aux mobilisations appelant à la paix et à un cessez-le-feu immédiat et permanent et au respect du droit international. ■

Rien ne peut justifier le silence du monde.

* Sufyan Tayeh était titulaire depuis mars dernier de la chaire Unesco pour l'astronomie, l'astrophysique et les sciences spatiales.

Réforme de la FDE : un projet qui ne répond pas aux enjeux

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

Les grandes lignes de la réforme de la formation et du recrutement des enseignants-ont été annoncées aux organisations syndicales le 8 novembre par le MEN et confirmées par le cabinet de l'ESR lors de la multilatérale du 30 novembre. La mesure phare est le déplacement des concours des premier et second degrés à bac + 3 dès la session 2025. Sur l'aboutissement, il évoque plusieurs possibilités : licences labellisées, PPPE et licences pluridisciplinaires pour les professeurs des écoles. Les lauréat-es auraient ensuite deux années de formation rémunérées : en tant qu'élèves stagiaires à 25 % en observation de classe(s) – avec une rémunération au minimum de la fonction publique –, puis en tant que fonctionnaires stagiaires et moyens d'emploi à 50 % de responsabilité de classe(s) – avec une rémunération à l'échelon 1 de la grille actuelle.

On peut d'abord dénoncer la méthode du MEN : absence de bilan, calendrier précipité, mise à l'écart des acteurs et actrices de la formation. On peut souligner aussi que tout indique que cette réforme, qui affecte pourtant l'offre de formation universitaire en licence et master, est décidée dans le seul périmètre du MEN.

Face à la crise d'attractivité, il décide d'augmenter mécaniquement le « vivier » de candidat-es rapidement disponibles, sans mettre en

lien concours et contenus de formation au lieu d'envisager par exemple le financement des études, la revalorisation des salaires et l'amélioration des conditions de travail.

Pour le SNESUP-FSU, l'enjeu est moins la position temporelle du concours que les contenus et les conditions de formation pensés dans un continuum pour une formation de haut niveau. Pour cela, la formation doit notamment :

- donner la possibilité d'intégrer des personnes ayant eu différents parcours universitaires et/ou professionnels, à différents moments de la formation ;
- se dérouler dans les universités et en leur sein dans les INSPÉ, là où les équipes réfléchissent, accompagnent, mènent des recherches sur la FDE ;
- permettre de bonnes conditions d'études (pas d'étudiant-es ou stagiaires moyens d'emploi) et une entrée progressive dans le métier outillée par la formation ;
- déboucher sur un master, pour tous et toutes ;
- respecter les équipes plurielles en leur donnant le temps et les moyens de fonctionner.

Ce qu'on sait actuellement du projet du MEN en est loin. Dans ce contexte, le MESR doit prendre la mesure de la colère et de la souffrance des collègues, toujours écartés et dénigrés dans les projets du MEN. Une réforme à la hauteur des enjeux ne peut se mener sans les acteurs et actrices de la formation ni contre elles et eux. ■

Une réforme à la hauteur des enjeux ne peut se mener sans les actrices et acteurs de la formation ni contre elles et eux.

Faire reculer la haine et la violence de l'extrême droite

Par le **SECRÉTARIAT GÉNÉRAL**

Le SNESUP-FSU s'alarme de la multiplication des démonstrations de rue de groupuscules d'extrême droite aux méthodes violentes, notamment la véritable expédition punitive à Romans-sur-Isère (Drôme), et de tous les actes racistes et antisémites qui surgissent dans nombre de villes : « ratonnades », dégradations de mosquées, agressions, menaces de mort...

L'instrumentalisation politique de la mort tragique du jeune Thomas lors d'une fête de village à Crépol (Drôme) est aussi dangereuse qu'irresponsable. Des propagandistes, dont certains à l'extrême droite, ont un accès facile aux médias, organisent ainsi des campagnes massives de haine qui visent à créer ou accentuer des clivages dans la population, favorisant les actes de violence.

Il est inadmissible que quiconque soit menacé, agressé, en raison de son identification à un groupe ethnique, religieux ou

de genre, ou encore au gouvernement d'un pays étranger.

La volonté de certains groupes directement inspirés par le nazisme et le fascisme d'appeler à une guerre civile devrait conduire les pouvoirs publics à prendre la mesure de la gravité de la situation, et donc à faire en sorte qu'ils ne puissent plus nuire ni à la démocratie ni à la cohésion de la société.

À un moment où, après avoir été banalisée, l'extrême droite se voit normalisée, le rôle et les missions du service public d'enseignement supérieur et de recherche sont primordiaux.

Le SNESUP-FSU condamne fermement ce déchaînement de violence et ces appels à la haine. Il continue à lutter contre le racisme et l'antisémitisme, ferments des idéologies haineuses, et à dénoncer les réponses autoritaires et violentes de l'extrême droite ainsi que leurs relais dans le champ médiatico-politique.

La menace fasciste n'est pas imaginaire. Ensemble, faisons entendre une autre voix que celle de l'extrême droite. ■

À un moment où l'extrême droite se voit normalisée, le rôle et les missions du service public d'enseignement supérieur et de recherche sont primordiaux.

Assemblée générale 2023 du second degré

Par **EMMANUELLE NIGUÈS**,
corresponsable du secteur Second Degré

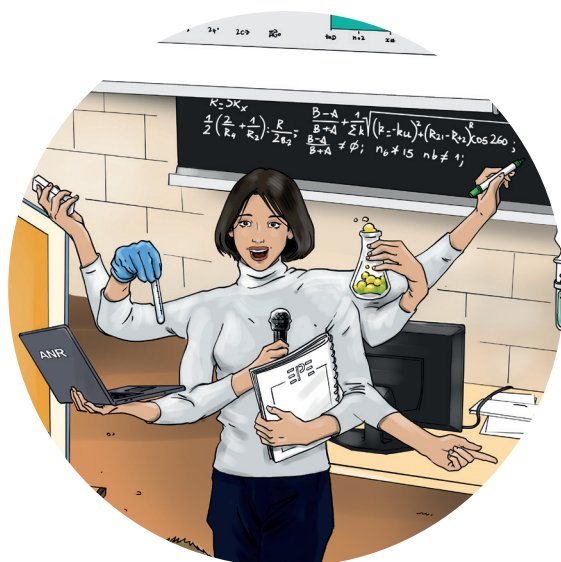
A l'initiative du SNESUP-FSU, les enseignants de statut second degré affectés dans l'enseignement supérieur se sont réunis en assemblée générale nationale le 30 novembre, pour échanger sur la situation dans leurs établissements et les actualités concernant leurs carrières.

Durant la matinée de cette journée, plus de 40 enseignants de statut second degré (E2D) – 25 en présentiel et 15 en distanciel avec de nombreux collègues d'outre-mer – ont fait remonter les nombreuses difficultés qu'ils rencontrent au niveau de leurs établissements. Les problématiques spécifiques aux IUT – avec la mise en place des SAE – et aux INSPÉ – avec la prochaine réforme du concours d'enseignement – ont été particulièrement débattues. L'inquiétude des collègues de langues est également forte, en raison notamment d'un accroissement du nombre de vacataires et d'une volonté d'externalisation ou de mutualisation entre plusieurs établissements ou composantes. Nombre de collègues ont également

fait part d'heures complémentaires imposées sous peine de fermeture de formation ou de groupe TD.

La fin de la matinée et l'après-midi ont été consacrées à la carrière, en commençant par un rappel sur le mandat d'alignement de la PES sur la composante C1 du Ripec et des avancées obtenues, même si l'égalité réelle n'est toujours pas atteinte. L'AG a ensuite poursuivi sur les différents changements dans l'accès à la classe exceptionnelle, avec la disparition du premier vivier qui avait permis à bon nombre de collègues du supérieur d'accéder au dernier grade de leur corps. L'AG dénonce, après analyse des nouvelles règles, que le fait du prince devienne la règle pour l'accès au dernier grade avec la volonté du ministère de faire disparaître le barème et de ne pas tenir compte de l'affectation dans le supérieur. En fin d'après-midi, les nouvelles règles de classement et de reclassement ont été présentées. Le dernier point était consacré aux nouvelles commissions administratives paritaires, et aux rendez-vous de carrière. L'AG s'est terminée sur un rappel de nos mandats et de nos revendications. ■

L'AG dénonce que le fait du prince devienne la règle pour l'accès au dernier grade.



Améliorer nos conditions de travail : l'importance du collectif

Les conditions de travail dans l'ESR se sont détériorées au cours des vingt dernières années sous la pression conjointe d'une surcharge de travail et d'une perte d'autonomie dont les facteurs sont bien connus : des charges administratives qui se sont accrues sous l'effet d'une accumulation de « procédures » dont on cherche parfois (souvent ?) la raison d'être ; un manque criant de moyens financiers et humains ; une fragmentation des activités à accomplir qui augmente le temps nécessaire à leur achèvement, pour ne citer que les plus flagrants qui, tous ou presque, proviennent d'une autonomie des universités qui s'aggrave et les transforme de plus en plus en entreprises au détriment des missions de service public. Notre professionnalité est attaquée de toute part, jusqu'au président de la République qui la foule aux pieds tandis que France Universités applaudit...

Face à cela, le repli sur soi paraît être une solution de défense et de préservation de la santé, renforcé par l'individualisation que promeut notamment l'évaluation et la gestion des carrières. Les collectifs de travail qui existent, ou parfois subsistent, sont mis à mal.

C'est pourtant ensemble que nous pouvons (re)donner du sens à notre travail, rompre l'isolement délétère qui parfois s'installe et préserver notre santé. Le collectif est une nécessité, il ne se décrète pas, il se construit pas à pas. Les différentes contributions de ce dossier ouvrent quelques pistes, à nous de les saisir et d'en inventer d'autres.

Dossier coordonné par ANNE ROGER et MICHÈLE ARTAUD

Que vaut l'humanisation des entreprises sans le respect de la professionnalité des salariés ?

Dans quelle mesure la préoccupation de la qualité de vie au travail, nouveau leitmotiv des employeurs y compris publics, améliore-t-elle les conditions de travail des salariés ? Telle est la question envisagée dans cet article. Elle met au jour des conditions défavorables génériques qui pénètrent l'université.

Par **DANIÈLE LINHART**, sociologue du travail,
directrice de recherche émérite au CNRS

L'importance apportée à la dimension personnelle de chaque salarié recouvre essentiellement un processus d'individualisation de l'organisation du travail et de la gestion des salariés. Présentée comme un grand progrès susceptible de répondre aux besoins des salariés, elle affirme donner une pleine reconnaissance à chaque salarié, jusqu'alors géré à l'ancienneté et par catégorie. Elle entend faire sa place à l'unicité, la singularité de chacun afin de lui permettre de se réaliser, de s'épanouir, de « grandir », en développant ses compétences.

L'individualisation se double le plus souvent d'une mise en concurrence des salariés les uns avec les autres.

Ainsi chaque salarié se voit doté d'objectifs individualisés (y compris sur les chaînes de montage) et « bénéficie » d'une évaluation personnalisée de ses performances. L'importance apportée à la dimension personnelle a également la prétention d'assurer le confort, le bien-être, le besoin de divertissement des salariés voire leur bonheur.

DRH DE LA BIENVEILLANCE

Cet aspect s'affiche à travers les numéros verts de psychologues, les séances de massage, de yoga, de méditation, le fou rire, les conciergeries qui prennent en charge certaines tâches domestiques, les lieux de repos ou de sieste, les possibilités de pratiquer diverses activités sportives ou artistiques, mais aussi les week-ends ou soirées festives.

Les directions des ressources humaines, qui se rebaptisent DRH de la bienveillance ou du bonheur, vont, pour certaines d'entre elles, jusqu'à recruter des *chief happiness officers* qui sont destinés à ces activités et chargés d'en inventer d'autres.

À première vue, on devrait s'émerveiller de voir tant d'énergie, de dépenses financières consacrées à ces améliorations de l'environnement de travail pour le bien-être, de voir, grâce à la démarche d'individualisation, la possibilité d'adapter à chacun des objectifs, et des formes de reconnaissance personnalisées.

PHÉNOMÈNES PRÉOCCUPANTS

De nombreuses enquêtes de sociologie mettent pourtant en avant des phénomènes préoccupants. L'individualisation se double le plus souvent d'une mise en concurrence des salariés les uns avec les autres. En effet, les salariés n'ayant désormais plus les mêmes primes, ni les mêmes salaires, promotions et carrières, chacun se fraie son chemin, dans l'entreprise, en compétition avec les autres, dans une solitude généralisée et avec des conditions d'évaluation relevant souvent de l'arbitraire hiérarchique (Dejours, 2003).

L'UNIVERSITÉ TRANSFORMÉE EN ENTREPRISE ?

Les conditions qui poussent en avant l'individualisation au détriment de l'existence des collectifs dans les entreprises résonnent avec l'évolution des conditions de travail à l'université. L'individualisation décrite dans le texte de D. Linhart – évaluation personnalisée et relevant de l'arbitraire hiérarchique ou prise en charge du bien-être – se matérialise pour nous dans l'attribution de primes comme la C3 du Ripéc, les promotions de grades, les appels à projets, etc., débouchant effectivement sur une mise en concurrence des collègues, ou les initiatives liées à la « qualité de vie au travail » qui fleurissent dans les établissements. La disqualification de notre professionnalité est également présente, par exemple de façon criante dans les IUT ou les INSPÉ. Dans les premiers, la mise en place de l'approche par compétences s'est faite en imposant un modèle produit par des consultants extérieurs ; dans les seconds, les réformes qui se succèdent à un rythme rapide et déraisonnable ne tiennent aucun compte de l'expertise des actrices et acteurs de la formation.

Sans doute peut-on y voir un des multiples effets de l'autonomie des universités, qui met à mal le service public en poussant en avant une transformation entrepreneuriale dont la constitution d'une « marque » est le dernier avatar.

Les collectifs de travail, où prospéraient le sentiment d'un destin commun partagé, l'entraide et la solidarité autour de valeurs professionnelles et syndicales, se sont effilochés. Le travail, auparavant vécu comme une expérience socialisatrice, devient une épreuve solitaire où il faut sans cesse se dépasser, montrer que l'on est résilient, que l'on n'a pas peur de se mettre en question et de prendre des risques (Linhart, 2009). Chacun est en concurrence avec les autres mais aussi avec lui-même. Avec l'individualisation, c'est une psychologisation en profondeur de la relation au travail que cultivent les DRH (de Gaulejac, 2014).

La modernisation consiste à manager des émotions, des affects, à mobiliser les ressources les plus intimes voire narcissiques de chaque salarié pour qu'il cherche sans cesse à être le meilleur, le plus performant, le plus en phase avec les critères d'évaluation de la hiérarchie, ce qui n'est pas sans relation avec le burn-out, le sentiment d'épuisement et de dévalorisation de soi.

CONTEXTE TAYLORIEN

Le désir d'autonomie, de reconnaissance, de réalisation de soi des salariés, largement travaillé par le management, vient se fracasser contre une organisation du travail toujours inspirée de l'organisation scientifique du travail (OST), comme le montrent les multiples procédures, protocoles, process, normes, codifications, pensés en dehors d'eux par des experts consultants et qu'ils doivent appliquer à la lettre (Dujarier, 2015).

La professionnalité des salariés (leurs connaissances, savoirs professionnels, leur expérience individuelle et collective) n'est pas encensée au même titre que leur humanité car elle représente, comme le pensait Taylor en son temps, une arme dangereuse aux mains des travailleurs qui leur permet de contester le pouvoir de la direction, de critiquer ses objectifs et de réclamer des salaires plus élevés.

Or une entreprise qui joue la carte humaniste, tout en disqualifiant la professionnalité des salariés, est celle qui engendre un maximum de mal-être et de souffrance au travail. Car loin de compenser les dégâts d'un travail pensé en dehors de ceux qui le mettent en œuvre, l'humanisme, qui en appelle aux émotions, aux affects, au narcissisme et au besoin de reconnaissance, rend les salariés vulnérables, et fragiles, dans un contexte taylorien soumis à un changement permanent.

APPRENTIS À VIE

Un changement permanent qui met en obsolescence leurs connaissances, leurs savoirs et expériences : fusions de services, recombinaisons de métiers, changements incessants de



© Pixabay

logiciels, mobilités imposées systématiques, déménagements fréquents, etc. La difficulté de produire un travail de qualité est destructrice pour des salariés ravalés au rang d'apprentis à vie. Elle peut les mettre en proie à des conflits de valeurs qui les déchirent (Clot et al. 2021), de même que la négation de leur droit à intervenir sur la définition de leurs tâches, objectifs et moyens de travail peut les conduire à un épuisement permanent, un état de précarité subjective, qui tient au fait qu'ils ne peuvent plus désormais être sûrs de pouvoir tenir au travail à moyen et long terme.

Pour assurer la performance de l'entreprise comme le bien-être des salariés, une direction d'entreprise ne peut envisager l'humanisation sans une véritable démocratisation de l'organisation du travail (Coutrot, 2018) qui implique la suppression du lien de subordination exigeant une obéissance totale des salariés ; ce lien de subordination interdit toute critique et contestation, toute évolution de l'organisation du travail dans un sens réellement démocratique et humain (Linhart, 2021). ■

L'entreprise entretient l'illusion, à travers des séances de yoga ou des lieux de repos ou de sieste, par exemple, de s'intéresser au bien-être des salariés.

Une direction d'entreprise ne peut envisager l'humanisation sans une véritable démocratisation de l'organisation du travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Coutrot T., *Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer*, Seuil, 2018
- Clot Y., Bonnefond J.-Y., Bonnemain A. et Zittoun M., *Le Prix du travail bien fait. La coopération conflictuelle dans les organisations*, La Découverte, 2021
- Dejours C., *L'Évaluation du travail à l'épreuve du réel*, Quæ, 2003.
- Dujarier M.-A., *Le Management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*, La Découverte, 2015.
- Gaulejac V. (de), *La Société malade de la gestion*, Points, 2014.
- Linhart D., *Travailler sans les autres ?*, Seuil, 2009.
- Linhart D., *L'Insoutenable Subordination des salariés*, Érès, 2021.

Les conditions de travail dans l'ESR et leurs modifications

Pour approfondir les liens entre conditions de travail et existence des collectifs, nous avons posé quatre questions à trois enseignant-es-chercheur-ses en sciences de l'éducation et de la formation. Compte tenu de la place disponible, la réponse à la quatrième question, portant sur la politique préventive, peut être lue sur le site du SNESUP-FSU dans la version longue de cet article*.

Par **PASCAL SIMONET**, psychologue du travail,
SÉBASTIEN URBANSKI, sociologue,
CHRISTINE VIDAL-GOMEL, psychologue et ergonome

D'après plusieurs enquêtes, un tiers des actifs français jugent aujourd'hui leur travail insoutenable. Quelles sont les grandes tendances de l'évolution des conditions de travail pouvant expliquer cette situation ?

Il est difficile de répondre de façon générale, mais puisque nos recherches sont situées en sciences de l'éducation et de la formation, nous proposons de commencer par les métiers éducatifs, dont on parle tant aujourd'hui. La souffrance au travail des professionnels de l'éducation vient pour une bonne part du sentiment d'être incompris par l'opinion publique, les responsables politiques, la hiérarchie et parfois même les collègues. Ce sentiment vient de la nécessité qu'ont les professionnels d'arbitrer pour agir, dans une société dont les membres ont des compétences critiques, c'est-à-dire peuvent à tout moment remettre en cause la légitimité d'une action. En tant qu'enseignant par exemple, il ne faut pas seulement agir et savoir pourquoi on agit, mais il faut aussi justifier constamment auprès d'autrui pourquoi telle action a été entreprise et pas une autre. Or, cela est parfois difficile vu que les missions assignées par l'institution sont multiples et potentiellement contradictoires : partage de valeurs civiques, bien-être des élèves, classement méritocratique, aide aux élèves en difficulté, résolutions de conflits interpersonnels, ouverture à la société environnante, transmission des savoirs, etc. En outre, sur des questions très actuelles comme la laïcité, comme principe à défendre, ou le racisme, comme phénomène à combattre, l'approche peut être très différente selon les contextes et les situations, entre sanction, d'une part, et éducation, d'autre part, sous un angle pédagogique nécessitant, par définition, du temps. Sauf que dans un contexte de débats publics enflammés, relayés par les médias ou des responsables politiques, il est

difficile de distinguer ces différents aspects, entre pédagogie, souci éducatif, et action dans l'urgence sous la pression et de façon isolée. Et donc, difficile d'arbitrer pour agir toujours de manière juste. Cela crée bien souvent des malaises professionnels. Quand on a le sentiment d'agir selon des justifications entrant en contradiction avec la variété des jugements sociaux dont les enseignants, par exemple, font l'objet, alors le sens même du travail devient difficile à saisir et l'on s'épuise.

Il s'agit de caractéristiques du travail dans la sphère de l'éducation scolaire, mais on retrouve aussi, dans le milieu de l'enseignement et de la recherche qui est le nôtre, des problématiques transversales au monde du travail. Le travail s'est profondément transformé (et continue à se transformer). Le système scolaire ou l'enseignement supérieur sont aussi concernés par ces mutations. Dans les universités, différentes réformes et évolutions technologiques ont eu des effets multiples :

- transformations des évaluations des personnes et de ce fait de la façon de faire de la recherche pour atteindre les critères de « performance » en vigueur (par exemple l'excellence est définie par la capacité à obtenir des contrats financés et en retour ces derniers contribuent à définir l'excellence) ;
- transformations des financements de la recherche qui ont aussi modifié la façon de faire de la recherche pour correspondre aux attentes et qui ont créé de nouvelles tâches ou ont accru le temps que les acteurs y consacrent (réponses à appels à projets, reporting, mais aussi recrutement, management de certains personnels, etc.) ;
- réorganisation des universités qui a eu plutôt tendance à rendre l'ensemble plus complexe, à multiplier les instances administratives et les dispositifs qu'il faut repérer pour bénéficier d'une aide (pour régler un problème avec des outils numériques ou trouver un accompagnement dans le montage de projets par exemple), à générer un manque de personnels à la fois dans l'enseignement, la recherche et l'administration, etc.

Dans cette mutation profonde, le temps pour interagir avec les collègues, pour lire, penser, faire de la recherche, accompagner les étudiants et les doctorants, etc. a tendance à disparaître.

* www.snesup.fr/article/les-conditions-de-travail-dans-lesr-et-leurs-modifications.

On peut difficilement passer à côté de la précarisation des personnels de l'ESR avec maintenant un turnover qui accroît le travail de celles et ceux qui sont en poste (remplacer les collègues contractuels, former les nouveaux...), et reporte des tâches d'un type de personnel vers un autre. Tout le monde constate aussi la multiplication des courriels.

La liste est longue, incomplète, les interactions entre les différents facteurs complexes... Le travail quotidien est pris dans ce tourbillon. Il devient un travail éclaté entre de multiples tâches qui, prises isolément, ne sont pas coûteuses, mais se multiplient, nécessitent de réorganiser et hiérarchiser ce que l'on doit faire, tout le temps, ce qui pèse également. Dans cette mutation profonde, le temps pour interagir avec les collègues, pour lire, penser, faire de la recherche, accompagner les étudiants et les doctorants, etc. a tendance à disparaître. Pour reprendre des termes connus, le travail de qualité est mis à mal, comme le sens du travail. Des déséquilibres entre différentes sphères de vie (travail, vie privée et vie sociale) s'installent durablement, s'accroissent. Les espaces pour prendre soin de soi et de ses proches diminuent aussi bien sûr.

Pour conclure sur cette question – s'il est possible de le faire –, on peut donc aisément comprendre et même partager le sentiment de ce tiers des actifs français qui jugent aujourd'hui leur travail insoutenable. Mais au-delà du diagnostic nécessaire sur les causes de la situation enregistrée par des enquêtes nationales et internationales, c'est l'action de transformation de la situation qui est cruciale. Car on peut passer son temps à déplorer sans agir pour transformer. On peut même se demander si le temps, l'argent et l'énergie dépensés à faire des audits sur les situations délétères au travail ne sont pas davantage mis au service de l'inaction qu'à celui de l'action en faveur de solutions véritables. Les ressources financières consacrées aux audits sur les questions de santé au travail sont-elles raisonnables au regard des transformations qu'elles permettent d'engager ? Car qu'est-il fait des recommandations et préconisations des experts en santé au travail ? Expliquer la situation pour la regretter ne suffit donc pas à la transformer. C'est la voie la plus paresseuse qui consiste à montrer qu'on s'agite sans agir, stratégie de communication bien connue, qui est malheureusement souvent empruntée. Autre chose serait de se donner les moyens de soutenir – de manière pérenne – le travail pour qu'il (re) fasse sens. Cela réclame autre chose que des effets d'annonce et des épanchements compassionnels.



À quelles conditions les collectifs de travail peuvent-ils être un remède à cette « impression » ?

Entendons-nous bien. Il ne s'agit pas d'une « impression », même si, quand il s'agit de santé au travail, le subjectif, c'est-à-dire le point de vue du sujet, est au centre de la problématique. Il y a un vrai souci d'intelligence collective et de dynamique d'organisation du travail, de définition et d'évaluation des critères de la qualité du travail. C'est ce qui explique en partie ce qui est présenté comme une crise des vocations, ou encore un effet générationnel dans le rapport au travail. Si l'on se libérait, au moins de temps en temps, des âneries qui tournent en boucle sur le sujet – là encore pour éviter de travailler sérieusement la question –, alors on aurait une chance d'agir en faveur de marges de manœuvre individuelles, collectives et institutionnelles, qui sont nécessaires au développement des compétences, du sens, de l'efficacité et de la qualité du travail. C'est un investissement essentiel à l'attractivité des emplois. Combien de temps encore va-t-il falloir attendre pour que soit admise l'idée soutenue par de nombreuses recherches en sciences du travail, que penser l'organisation du travail ne peut plus être du seul ressort d'une seule catégorie de personnel ? Une politique publique qui se voudrait audacieuse en matière de politique active de l'emploi ouvrirait, en urgence, ce chantier des rapports entre qualité du travail et emploi. L'inaction – ou l'action fictive – des pouvoirs publics, qui consiste à regarder ailleurs, participe de la dégradation de la situation enregistrée, enquête après enquête, financée, parfois, par l'argent public.

Différents chercheurs issus de différents domaines (psychologie du travail, gestion, ergonomie, notamment) ont pourtant mis en évidence l'importance des temps non directement

Le travail quotidien est éclaté en de multiples tâches qui nécessitent en permanence de réorganiser et hiérarchiser ce que l'on doit faire.

Une politique publique qui se voudrait audacieuse en matière de politique active de l'emploi ouvrirait, en urgence, le chantier des rapports entre qualité du travail et emploi. »

**La patience
nécessaire à
l'éducation
s'ancre dans le
collectif de travail
et les espaces
d'échanges
qu'il permet sur
le long terme.**

« productifs » pour échanger, débattre, trouver des solutions aux différents problèmes rencontrés, ajuster les règles aux cas particuliers... Le travail est fait de variabilité et de diversité que les règles, les règlements, les dispositifs aussi nombreux soient-ils ne parviennent pas à épuiser. D'autre part, avec les changements auxquels l'université ou le système scolaire sont soumis, ces éléments d'organisation doivent régulièrement être repensés. Mais ils ne le sont que par petits bouts, de façon fragmentaire, parfois avec des dispositifs pensés de façon isolée les uns des autres, là où les effets peuvent être systémiques. Or, il est justement difficile de les appréhender de façon plus systématique puisque les repenser et les reconcevoir est une opération complexe qui nécessite de nombreux ajustements. On ne peut pas avoir pensé à tout même quand on est payé pour le faire. Le réel est bien plus inventif que ce que nous arrivons à anticiper.

Pouvoir en parler, chercher ensemble des solutions à partir de points de vue différents, en débattre avec l'idée que chaque point de vue est légitime sur la situation, essayer d'ajuster l'organisation du travail à nos besoins (faire un travail d'organisation pour reprendre un concept de sociologie) aux différents niveaux de nos institutions est essentiel. Les différentes instances ont leur rôle à jouer : pour l'université, conseils de département, d'UFR, de pôles, etc. doivent éviter que le « silence organisationnel » s'installe. Cette notion (partagée par des chercheurs de sociologie, de gestion, d'ergonomie, de psychologie) nous rappelle que la circulation des informations dans une organisation ne va pas de soi. Celles et ceux qui tentent de rendre compte des problèmes sont parfois stigmatisés, mais plus souvent, les problèmes sont minimisés, les voix et les voies de la transformation sont alors étouffées dans l'œuf. Dans

les relations hiérarchiques, cela peut vite (trop vite) être interprété comme une remise en cause personnelle. Il peut être reproché à un cadre de ne pas savoir jouer son rôle de manager (on lui demande de faire disparaître les problèmes, parfois peu importe la manière). C'est aussi là que les collectifs sont utiles : les problèmes, les difficultés ne sont pas des problèmes d'une personne, mais ceux du travail lui-même. Mais encore faut-il que l'on accepte de l'entendre, que l'organisation du travail laisse une place aux collectifs dans le processus de décision, soutienne leurs initiatives, les laisse expérimenter et argumenter, quitte à ne pas être d'accord avec les pistes envisagées.

Les règles de travail se stabilisent en collectif, y compris de manière implicite, à travers la convivialité par exemple. Travailler, ce n'est pas seulement appliquer des principes, au contraire d'une idée répandue et de ce que croient de nombreux responsables politiques. Il faut aussi être capable de les ajuster avec pertinence, d'anticiper certaines situations, ou de différer leur traitement si leur résolution s'avère impossible sur le moment. Pour faire cela, il faut un collectif. Ainsi, pour anticiper une situation potentiellement compliquée, il est préférable que l'un de mes collègues m'ait fait part de son expérience, ne serait-ce que pour que je sache qu'il existe des cas similaires. Pour différer la résolution d'une situation insoluble sur le moment, il faut aussi un collectif afin d'analyser la situation et éviter de passer à côté de quelque chose d'important, pouvoir expliquer aux collègues que le travail éducatif est en cours, qu'il va être repris plus tard, que quelque chose se passe qui n'a pas été réglé. Individuellement, il est toujours plus difficile de travailler sur le temps long, le temps du travail éducatif et on n'est jamais seul-e à agir sur l'éducation d'un élève – elle est partagée entre plusieurs acteurs qui font partie de la sphère éducative reconnue ou non. La patience nécessaire à l'éducation s'ancre dans le collectif de travail et les espaces d'échanges qu'il permet sur le long terme.

Que pensez-vous de la tendance qui individualise les raisons de la souffrance au travail exprimées par certain-es collègues plutôt que de questionner l'organisation du travail ?

C'est la voie paresseuse que nous avons déjà soulignée. À des problèmes complexes des réponses simplistes qui font le lit des radicalités en tout genre. Une erreur démocratique majeure que nous payons déjà au prix fort ! Il est toujours plus facile d'écarter et de discréditer les personnes qui posent des questions que de s'attaquer concrètement aux questions qu'elles posent.

Dans nos métiers, la souffrance, les risques psychosociaux ou plus simplement les dif-



© Phatbay



difficultés vécues au travail ont tendance à se manifester de façon individuelle (un burn-out, une dépression) ou dans des conflits interpersonnels. On a vite fait de tout ramener aux caractéristiques de la personne : « oui, mais il ou elle a tendance à s'énervier », « il ou elle ne sait pas travailler », « il ou elle ne sait pas s'organiser », « il ou elle est trop exigeant-e », « il ou elle râle tout le temps » ou encore, sur un autre registre, expliquant la difficulté par des caractéristiques de la situation personnelle (« oui, mais il ou elle est en plein divorce », par exemple), ce qui évite tout autant d'analyser sérieusement la situation. Bien sûr, les caractéristiques des personnes et ce qu'elles vivent en dehors du travail interviennent dans l'équation. Mais le travail n'est pas censé les fragiliser, il peut aussi être une ressource pour faire face à un épisode difficile sur le plan privé. C'est même la fonction psychosociale que doit remplir le travail quand il est soutenable. C'est donc en se questionnant sur la façon dont le travail conduit à fragiliser les personnes et les collectifs que l'on pourrait mieux identifier ce qui se joue dans l'organisation et l'interroger sur d'autres fonctionnements possibles. Les problèmes personnels qui interviennent au travail doivent alerter sur les problèmes d'organisation du travail. Or cette dernière, présentée volontiers

comme irréprochable, s'en sert pour disqualifier les personnels dont elle a pourtant besoin pour fonctionner, par manque de courage et de compétences pour sa remise en question. Parfois, les conflits interpersonnels s'enveniment et deviennent intenable, on a tendance à refuser de s'en mêler. Il est d'ailleurs difficile de comprendre la situation ou l'origine du conflit. Mais souvent, à l'origine du conflit, un « dérapage » de l'un ou de l'autre des protagonistes est passé inaperçu, le collectif n'a pas voulu ou su le voir pour différentes raisons, dont des dérives régulières dans les décisions prises. Ce dérapage peut porter atteinte à un ou des collègues, qui vont parfois vivre très mal cette situation, et vont parfois eux-mêmes y réagir à leur manière. Le mécanisme du conflit interpersonnel est enclenché. La concurrence permanente instaurée entre les chercheurs et les enseignants-chercheurs est bien souvent un bon carburant. Le collectif de métier est aussi une instance de délibération qui sert de rappel des règles de métier. Son affaiblissement laisse la porte ouverte à ces dérives individuelles, collectives. Elles sont aussi organisationnelles. Sa réhabilitation devrait faire l'objet d'une politique publique de démocratisation du travail véritablement éclairée et courageuse. Encore faut-il en avoir l'ambition et s'en donner les moyens. ■

La réhabilitation du collectif de métier devrait faire l'objet d'une politique publique de démocratisation du travail véritablement éclairée et courageuse.

Le collectif comme condition de la **promotion de la santé** à l'université

La promotion de la santé est essentielle et sa mise en œuvre passe par des activités collectives, qui rompent l'isolement des membres de la communauté universitaire.

Par **LAURENT GERBAUD**, médecin directeur du pôle santé handicap étudiant, université Clermont-Auvergne

LA PROMOTION DE LA SANTÉ

En 1986, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) donne la définition suivante de la promotion de la santé : « *La promotion de la santé a pour but de donner aux individus davantage de maîtrise de leur propre santé et davantage de moyens de l'améliorer. [...] La santé est donc perçue comme une ressource de la vie quotidienne, et non comme le but de la vie ; c'est un concept positif mettant l'accent sur les ressources sociales et personnelles, et sur les capacités physiques. [...] Son ambition est le bien-être complet de l'individu.* »

Cette vision assez globale de la santé nécessite que soient prises en charge de nombreuses conditions d'existence des individus, ce que l'OMS matérialise au travers de cinq axes stratégiques : l'élaboration de politiques pour la santé ; la création d'environnements favorables ; le renforcement de l'action communautaire ; l'acquisition d'aptitudes individuelles ; la réorientation des services de santé.

RÉUNIR DES COLLECTIFS AUTOUR D'ACTIVITÉS COMMUNES

Promouvoir la santé à l'université revient donc à répondre à la question : comment faire en sorte que les structures existantes soient favorables à la bonne santé, au bien-être et au bien-vivre ? L'université est particulièrement concernée par le deuxième axe qui permet d'inclure les conditions de travail et d'études comme conditions influant sur la santé des populations, c'est-à-dire des personnels comme des étudiant-es, et le troisième qui met en avant la nécessité de l'aspect collectif et fait de la promotion de la santé un objet social partagé par tous les membres de la communauté.

Aujourd'hui, l'isolement social est un déterminant majeur : le recours à de plus en plus d'enseignements massifs – avec des étudiant-es entassés-es dans des amphithéâtres – et à des enseignements à distance, à des capsules vidéo, etc. crée des phénomènes d'isolement sociaux. Cet isolement touche les étudiant-es mais peut aussi concerner les enseignant-es (E), les enseignant-es-cher-

cheur-ses (EC) et les Biatss. En outre, l'isolement des étudiant-es préoccupe les agent-es, qui ont peu de moyens d'agir : ils et elles se tournent vers les services de santé qui, eux, manquent cruellement de moyens. Briser l'isolement des membres de la communauté universitaire est nécessaire, et il faut pour cela travailler des lieux de socialisation rassemblant étudiant-es, E, EC et Biatss. En effet, la réunion autour d'une activité commune des différents membres de la communauté permet de changer les rapports existants entre les membres et de « faire société ».

LES ACTIVITÉS CULTURELLES ET PHYSIQUES COMME VOIE POSSIBLE

Compte tenu des conditions prévalant aujourd'hui, l'une des principales voies possibles est d'allouer, quel que soit le cursus, du temps pour des activités culturelles et physiques (pas obligatoirement sportives), au travers d'UE, mais qui associent aussi les E, EC et Biatss. Pour que cela soit viable, il faut libérer les emplois du temps selon des plages différenciées dans la semaine et avoir une politique volontariste du point de vue des locaux, qui manquent partout. Cela se heurte aujourd'hui à un rapport inadéquat de la communauté à ces questions. Par exemple, à l'université Clermont-Auvergne (UCA), nous arrivons à faire exister des journées de bien-être au travail pour les personnels et des journées de bien-être à destination des étudiant-es, mais il est plus difficile d'organiser des journées qui réunissent les deux populations. Il faut faire sortir la promotion de la santé du seul point de vue biomédical. Par exemple, nous avons organisé à l'UCA, en partenariat avec le service université culture, une soirée des « cœurs brisés », autour de la rupture amoureuse et de ses conséquences, le 17 octobre 2023. Alors que l'on nous disait que cela n'intéresserait pas les étudiant-es, ils et elles sont venu-es en nombre bien que l'annonce n'avait été faite que trois jours auparavant.

Il y a un véritable besoin d'activités collectives, elles sont nécessaires à la promotion de la santé et nous devons, collectivement, travailler à leur mise en place. ■

Il y a un véritable besoin d'activités collectives, elles sont nécessaires à la promotion de la santé et nous devons, collectivement, travailler à leur mise en place.

Équipes pluricatégorielles en INSPÉ : un collectif en souffrance

Depuis la loi pour une école de la confiance de 2019, la composition des équipes en charge de la formation des enseignant·es dans les masters MEEF à l'université fait l'objet d'un cadrage. L'arrêté précisant les modalités de formation au sein des masters MEEF indique en effet que la formation est assurée par « des équipes pédagogiques pluricatégorielles, pluridisciplinaires et pluri-institutionnelles », mais les conditions imposées rendent difficile l'existence véritable d'un collectif de travail.

Par **MURIEL CORET**,
INSPÉ de Poitiers, coresponsable du collectif FDE

L'arrêté cadrant les masters MEEF impose que les équipes soient constituées, « pour au moins un tiers du potentiel d'heures d'enseignement, de professeurs des premier et second degrés ou de personnels d'éducation exerçant en établissement public local d'enseignement ou en école, en privilégiant les détenteurs de fonctions de professeur des écoles maître formateur ou de professeur formateur académique ». Cette injonction a ensuite été renforcée par la demande que ces personnels d'éducation en responsabilité de classe(s) enseignent dans le même niveau scolaire (premier ou second degré) que celui de la mention MEEF au sein de laquelle ils interviennent (lettre de mission Sherringham). Encore faudrait-il que ce soit possible, souhaitable, et cohérent.

UN « RECRUTEMENT » SANS PRISE EN COMPTE DES BESOINS

Le travail en équipe a toujours été dans la culture de la formation des enseignant·es. Quel est donc l'enjeu de ce quota minimal d'un tiers de personnels enseignants à temps partagé dans les INSPÉ ? Cette injonction repose sur l'idée que seul·es les enseignant·es en responsabilité de classe seraient légitimes à former mais aussi qu'ils et elles sont interchangeables.

Les collègues en temps partagé, essentiellement choisi·es par le recteur sur conseil des IPR et des IEN, sont généralement recruté·es sans que soient pris en compte les besoins précis de la formation et les domaines d'expertise des uns et des autres. Ils et elles ne bénéficient pas toujours des procédures habituelles d'élections sur dossier et d'audition par des jurys universitaires en fonction d'un profil de poste correspondant à des besoins identifiés, mais relèvent de commissions formelles ad hoc. Comme si enseigner et for-

mer étaient deux métiers strictement identiques, ils et elles peuvent être recruté·es sur un repérage de « bonnes pratiques » par les corps d'inspection – indépendamment des compétences qu'ils et elles peuvent avoir par ailleurs. Ces collègues sont « sous contrat » renouvelable... ou pas, selon le bon vouloir du recteur.

DES CONDITIONS QUI FREINENT LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

Dans le contexte général de dégradation des conditions de travail et du manque de moyens dans les INSPÉ, cette mesure, qui ne s'accompagne d'ailleurs d'aucun modèle économique, peut ainsi constituer un frein au développement serein du travail en équipe : le temps manque pour la concertation et la coconstruction. D'autant que les collègues à temps partagé, dits « de terrain », sont soumis à une forte rotation et doivent répondre à de multiples sollicitations. Cette valse, qui résulte aussi des conditions de travail qui leur sont faites (deux mi-temps font bien plus qu'un temps plein), entrave la continuité nécessaire au travail scientifique, contribue à la fragmentation et à l'émiettement des activités.

Suivant la vision du MEN, le caractère pluricatégoriel de la formation est donc réduit à une juxtaposition purement formelle de personnels de différents statuts, ce qui ruine le principe même du collectif de travail, sans même parler de la cohérence d'une formation devant délivrer un master. C'est pourquoi nous demandons des moyens pour faire vivre les équipes plurielles : respect des règles générales de recrutement, reconnaissance de toutes les activités liées à la formation, temps pour que les formateur·rices à temps partagé puissent travailler en équipe, participer à des projets de recherche, préparer les interventions, se concerter, etc. ■

Une juxtaposition purement formelle de personnels de différents statuts, qui ruine le principe même du collectif de travail.

Biatss : des collectifs de travail déstabilisés

Les conditions de travail des Biatss mettent à mal les collectifs de travail, pourtant nécessaires au bon fonctionnement de nos établissements. Trois types de conditions apparaissent particulièrement déstabilisants : la faiblesse des salaires et le taux de contractuel·les, la mise en concurrence à travers les primes, et le télétravail.

Par **JULIE ROBERT** et **PIERRE HÉBERT**,
SNASUB-FSU

Pour la grande majorité des activités portées par les Biatss, la dimension du collectif de travail est un aspect essentiel. Pourtant, ces collectifs sont déstabilisés par plusieurs sujets de fond.

La première déstabilisation renvoie à des années d'austérité qui pèsent sur les conditions de travail des Biatss. Ils ne sont évidemment pas les seuls.

On parle ici d'abord de la faiblesse des salaires qui rendent la vie complexe pour un certain nombre de collègues (titulaires ou non) et rendent notre statut et nos métiers moins attrayants. Mais surtout il s'agit du taux de précarité dans nos métiers : près de 40 % de nos collègues Biatss sont contractuel·les. Or plus de la moitié d'entre eux·elles (54,9 % des contractuel·les Biatss) ont des contrats d'ores et déjà reconnus par leurs établissements employeurs comme correspondant à un besoin permanent (ayant donc vocation à être occupés par une fonctionnaire). Ces collègues sont la plupart du temps maltraité·es en termes de salaires (pas de régime indemnitaire, embauche en pied de grille, pas ou peu de déroulé de carrière même sur plusieurs années...). Cette précarité croisée avec les conditions de salaires participent d'une déstabilisation des collectifs de travail. Le turnover que l'on peut observer dans de nombreux services, les changements incessants dans les équipes placent de nombreux collègues en souffrance et déstabilisent

le service public. Les pertes de mémoire de certains services sont très préjudiciables à la qualité du service rendu.

MISE EN CONCURRENCE

Le deuxième problème auquel font face les équipes de travail est la mise en concurrence des agent·es. Le système Rifseep a été légèrement atténué dans ses effets par le cadrage ou la grande limitation du complément indemnitaire annuel (CIA) en excluant la part liée aux résultats individuels, mais l'organisation des « cartographies » Rifseep reste complexe, parfois injuste, et source de tensions entre les collègues.

Enfin, il y a les évolutions massives, depuis la pandémie de Covid-19, du télétravail et des outils de distanciel. D'abord, les outils de réunion à distance, quand ils fonctionnent correctement, ne permettent pas des échanges complets comme lors des réunions en présentiel. La part de la communication non verbale est clairement contrainte. Les échanges sont beaucoup moins intéressants pour le collectif.

Le distanciel ne permet pas les apartés, échanges informels et autres régulations simples qui souvent se font entre la machine à café et la salle de réunion ou réciproquement.

DIFFICULTÉS LIÉES À L'INDIVIDUALISATION

Nous trouvons des services fermés au public ou des collègues qui ne se croisent jamais physiquement, alors qu'ils travaillent dans les mêmes services... Au-delà de tel ou tel cas particulier, cela nous interroge profondément. Comment le collectif de travail peut-il fonctionner efficacement, solidairement, si des agent·es interagissent essentiellement voire uniquement par voie électronique ?

Le télétravail est une évolution majeure du rapport au travail, importante pour les collègues en termes d'organisation ou de déplacement par exemple. Mais il amplifie les difficultés liées à l'individualisation et surtout à la précarité et à l'instabilité des équipes.

Pour améliorer les conditions de travail des agent·es et le fonctionnement des collectifs de travail, il est urgent de stabiliser les équipes, de sortir de la précarité qui gangrène nos services. Cela permettrait une vraie amélioration du service public. ■

Pour améliorer le fonctionnement des collectifs de travail, il est urgent de sortir de la précarité qui gangrène nos services.

Depuis la pandémie, le télétravail s'est généralisé.



Créer et s'appuyer sur des collectifs pour reprendre du pouvoir sur notre travail et notre santé par l'action syndicale

Les articles précédents éclairent de diverses manières comment les collectifs de travail sont mis à mal et pourquoi l'individualisation est un danger. On en retiendra ici deux éléments qui nous paraissent cruciaux : d'une part, notre santé passe par notre insertion au sein de collectifs de travail ; d'autre part, les collectifs permettent de reprendre du pouvoir sur notre travail et de défendre notre professionnalité.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale,
et **MICHÈLE ARTAUD**,
coresponsable du secteur Service public

Face à la pression que les enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses subissent, l'action syndicale est un moyen de s'intégrer dans un collectif de travail non concurrentiel et pérenne, dans lequel on peut agir ensemble pour un objectif commun, mettre en avant notre professionnalité face à des directions de plus en plus autoritaires et, par là, promouvoir notre santé.

Même si nous subissons des échecs, l'action menée a des effets bénéfiques pour la communauté universitaire. Le sentiment positif qui s'est dégagé de la lutte pour les retraites menée en 2022-2023, exprimé souvent par « *les syndicats ont gagné la bataille de l'opinion* », peut se lire au prisme de l'existence de ce collectif intersyndical fort qui, malgré les annonces, perdure parce qu'il constitue un contre-pouvoir.

DES LUTTES VICTORIEUSES

Cependant, les luttes, parfois menées sur des revendications partagées, en commun avec des collectifs constitués en dehors des organisations syndicales, sont plus souvent qu'on ne le pense victorieuses. Par nos actions, nous avons ainsi obtenu des avancées concernant par exemple la mise en place de congés pour recherches et conversions thématiques (CRCT) dits « maternité » sur contingents, réservés aux collègues revenant de congé de maternité et souhaitant bénéficier de temps pour mettre à jour ou relancer leur activité de recherche ; nous avons obtenu des revalorisations pour les PRAG-PRCE (augmentation de la prime statutaire [C1] initialement prévue et égalité de la prime fonctionnelle [PCA] avec la C2 du Ripec). N'oublions pas également que nous avons obtenu par la lutte collective le maintien des prérogatives du CNU fortement attaquées par la LPR. Localement, le SNESUP-FSU bataille également pour améliorer les situations par-

fois intenable des collègues. À l'université de Poitiers, par exemple, les enseignant-es contractuel-les de langues avaient un service contractuel en CDI de 485 heures auxquelles s'ajoutent des heures complémentaires en nombre et des responsabilités administratives rarement couvertes par les décharges génériques supposées en tenir compte, avec en outre des rythmes de carrière extrêmement ralentis. L'intervention de la section locale du SNESUP-FSU a permis d'opposer aux arguments budgétaires le bon fonctionnement de l'université, reposant bien souvent sur les épaules de collègues précaires, en soulignant qu'il n'est pas acceptable que l'équilibre budgétaire de l'établissement se fasse aux dépens de la santé et de la situation matérielle de ces collègues.

DES VICTOIRES COLLECTIVES

Les arguments du SNESUP-FU ont été entendus et la présidence soumettra aux instances une modification de la situation de ces collègues au cours des prochaines années universitaires : il sera proposé que leurs services soient ramenés à 384 heures au plus tard au 1^{er} septembre 2024, un régime indemnitaire ad hoc équivalant à la PRES des PRAG-PRCE, potentiellement rétroactif sur l'année 2023, serait mis en place et des mesures relatives aux fins de carrières seront étudiées. La défense des revendications des collègues ayant sollicité le syndicat a en outre permis d'obtenir des avancées qui seront étendues à l'ensemble des futurs contrats enseignants LRU de l'établissement.

Ces quelques exemples le montrent, aucune victoire ne peut être individuelle. C'est ensemble, dans l'unité la plus large possible, que nous pouvons faire avancer nos revendications. C'est aussi ensemble que nous pouvons (re)donner du sens à notre travail, rompre l'isolement délétère qui parfois s'installe et préserver notre santé. Le collectif est une nécessité, il ne se décrète pas, il se construit pas à pas. Les différentes contributions de ce dossier ouvrent quelques pistes, à nous de les saisir et d'en inventer d'autres. ■

*C'est ensemble,
dans l'unité la
plus large possible,
que nous pouvons
faire avancer nos
revendications.*



Révision des lignes directrices de gestion relatives aux carrières

Alors que les lignes directrices de gestion relatives aux carrières sont en cours de révision au sein des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, le secteur Situation des personnels se propose de revenir sur leur principe ainsi que sur les enjeux.

Par **RAYMOND GRÜBER**,
coresponsable du secteur Situation des personnels,
et **PHILIPPE AUBRY**, élu FSU au CSA MESR

Les lignes directrices de gestion ministérielles « relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels », aussi appelées LDG carrières, ont été introduites par la loi de transformation de la fonction publique, qui a conduit à un affaiblissement des prérogatives des CAP. Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de la politique du ministère notamment en ce qui concerne les changements de grade et de corps. Sur la base de ces LDG ministérielles, chaque établissement d'enseignement supérieur établit ses propres LDG, qui ne sont pas prescriptives.

Pour les enseignants affectés dans le secondaire, les LDG sont définies par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ), et par les académies pour les enseignants du premier degré. Pour les enseignants-chercheurs, les LDG sont établies par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR). En cette fin d'année 2023, les deux LDG sont en cours de révision simultanément, bien que pour des raisons différentes, au CSA MENJ et au CSA MESR.

LDG DÉFINIES PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE

Au niveau du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, la modification de l'accès à la classe exceptionnelle (CEX), avec notamment les disparitions du premier vivier et de l'échelon spécial des professeurs des écoles et des certifiés, nécessite une révision des critères d'accès à la CEX. Le ministère a acté le maintien du barème pour l'accès à la hors-classe tout en supprimant celui pour l'accès à la CEX, placé sous le signe de l'arbitraire, à l'opposé des engagements pris lors de la modification de l'accès à la CEX. Malgré un vote unanime de l'ensemble des organisations syndicales contre ce projet, le

ministère a fait le choix de poursuivre dans cette voie : la promotion à la CEX sera le fait du prince, sur la base d'un avis émis par le chef d'établissement puis d'une sélection par le recteur ou le DASEN. L'ensemble des syndicats a demandé le retour d'un barème permettant une réelle projection du déroulé de carrière et évitant un blocage en fin de hors-classe.

LDG ÉTABLIES PAR LE MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Du côté du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère a intégré les LDG relatives au repyramidage, ainsi que la retraite progressive qui a été introduite par la réforme des retraites. Contrairement aux enseignants du second degré, les enseignants-chercheurs (EC) ne bénéficient toujours pas d'un dispositif permettant un accès au deuxième grade (hors-classe pour les maîtres de conférences et 1^{re} classe pour les professeurs des universités) pour toutes et tous.

Lors du groupe de travail préparatoire, la FSU a une fois de plus dénoncé qu'au contraire des autres fonctionnaires les EC ne se voient pas appliquer le protocole PPCR, qui prévoit le déroulement de carrière sur deux grades. Le SNESUP-FSU a rappelé que dans ce contexte les chances d'être promu diminuent pour les EC au fur et à mesure qu'ils gagnent de l'ancienneté dans la plage de promouvabilité, à l'inverse de ce qui devrait prévaloir dans un système juste.

En ce qui concerne la retraite progressive, le ministère a indiqué que ce dispositif n'est pas de droit mais que l'agent doit obtenir l'autorisation de l'administration de travailler à temps partiel. Le SNESUP-FSU a rappelé que contrairement aux autres corps, les EC ne disposent pas d'une instance de recours en cas de refus du temps partiel par leur établissement.

Le SNESUP-FSU reste vigilant. Lors du CSA MESR de décembre, où les LDG carrières pour les EC ont été débattues, il a proposé un dispositif permettant enfin l'accès de toutes et tous au deuxième grade de leur corps. ■

Les enseignant-chercheur-ses ne bénéficient toujours pas d'un dispositif permettant un accès au deuxième grade pour toutes et tous.





Principe d'impartialité et d'unicité du jury pour les recrutements

L'unicité du jury, consacrée par une jurisprudence du Conseil d'État de 2016, a été la raison de l'annulation de nombreux recrutements d'enseignant-es-chercheur-ses.

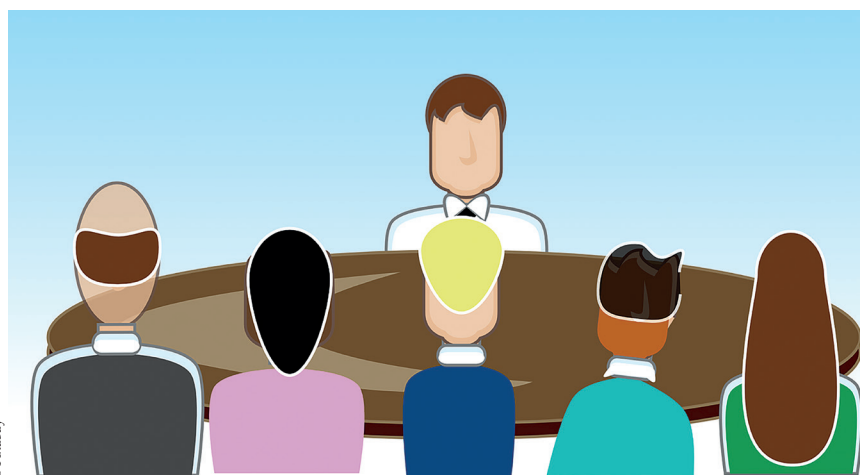
Par **RAYMOND GRÜBER**,
coresponsable du secteur Situation des personnels

Dans une jurisprudence récente (CE n° 386400 du 17 octobre 2016), le Conseil d'État a précisé le cadre de la participation à un jury et notamment en vertu des principes d'impartialité et d'unicité du jury de concours de recrutement des enseignant-es chercheur-ses (EC) : « La seule circonstance qu'un membre du jury d'un concours connaisse un candidat ne suffit pas à justifier qu'il s'abstienne de participer aux délibérations de ce concours. En revanche, le respect du principe d'impartialité exige que, lorsqu'un membre du jury d'un concours a avec l'un des candidats des liens, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles, qui seraient de nature à influencer sur son appréciation, ce membre doit non seulement s'abstenir de participer aux interrogations et aux délibérations concernant ce candidat mais encore concernant l'ensemble des candidats au concours. En outre, un membre du jury qui a des raisons de penser que son impartialité pourrait être mise en doute ou qui estime, en conscience, ne pas pouvoir participer aux délibérations avec l'impartialité requise, doit également s'abstenir de prendre part à toutes les interrogations et délibérations de ce jury en vertu des principes d'unicité du jury et d'égalité des candidats devant celui-ci. »

CONSÉQUENCES INDIRECTES

Le principe d'unicité impose ainsi qu'un membre du comité de sélection (COS), dès lors qu'il s'abstient de participer à l'interrogation d'un candidat, doit faire de même à toutes les interrogations et aux délibérations du jury. Plusieurs conséquences indirectes :

- un EC stagiaire ne pouvant pas participer à l'interrogation des candidats demandant une mutation, il ne peut assister au COS dès lors qu'un seul candidat est un EC titulaire d'un autre établissement, ce qui est impossible à prédire au moment de la constitution du comité de sélection ;
- dès lors qu'un membre du COS a connaissance d'un conflit d'intérêts potentiel avec un candidat, il doit se retirer avant les auditions des candidats par le COS et ne peut le faire en cours de procédure. Le Conseil d'État a cependant une vision pragmatique de la ques-



tion, notamment en raison de la nature du jury, qui est de fait constitué de spécialistes de la discipline et ayant potentiellement déjà rencontré la plupart des candidats, la simple connaissance du candidat, d'avoir été dans le jury de thèse ou d'avoir collaboré ponctuellement avec un candidat ne sont pas de nature à porter atteinte au principe d'impartialité*. Toutefois, le Conseil d'État a statué que si prises individuellement ces circonstances ne sont pas de nature à remettre en cause l'impartialité du membre du COS, le cumul est de nature à la remettre en cause (CE n° 459205 du 13 octobre 2023) ;

- pour l'établissement de la liste des candidats à auditionner, la décision portant sur les dossiers de manière individuelle, le principe d'unicité du jury ne s'applique pas et il est possible d'avoir une composition différente pour chacun des candidats (CE n° 404004 du 26 janvier 2018) ;
- lorsqu'une audition se déroule par visioconférence, il est nécessaire que les caméras et les micros des membres du COS soient en permanence allumés (CE n° 446541 du 29 décembre 2021), afin de s'assurer de la participation de l'ensemble des membres du jury à l'intégralité des auditions.

Le SNESUP-FSU appelle les collègues à la plus grande vigilance lors de la composition des COS et sur le déroulé du jury au cours de la procédure d'audition et des délibérations finales. En effet, les risques d'annulation sont grands et entraînent des conséquences dramatiques pour les collègues qui voient leurs postes annulés par les juridictions administratives. ■

Le SNESUP-FSU appelle les collègues à la plus grande vigilance lors de la composition des COS et sur le déroulé du jury.

* Plusieurs décisions du Conseil d'État ont été rendues sur ce sujet : n° 109792 du 13 mars 1991, n° 265262 du 29 septembre 2004, n° 299540 du 22 octobre 2008.



« Ce parcours aurait été moins pénible
avec un meilleur accompagnement »

Au cours de la réunion publique de présentation du « Guide pour accompagner les étudiantes et étudiants étrangers avec ou sans papiers » qui s'est tenue à l'université Paris Cité le 9 novembre, nous avons recueilli le témoignage de Solana Ramadan, étudiante syrienne réfugiée en France, chargée de l'accompagnement des étudiant·es à l'Union des étudiants exilés.

Propos recueillis par **PIERRE-EMMANUEL BERCHE**,
membre du bureau national

**Pouvez-vous nous présenter votre parcours ?
Dans quelle formation avez-vous pu vous inscrire ?**

Après avoir obtenu ma licence de chimie au Liban, je suis arrivée en France à la fin de 2019 grâce à Campus France. Je suis syrienne. J'ai suivi un semestre de langue française à Rennes-II. Cependant, avec l'arrivée du Covid-19, j'ai décidé de poursuivre mes études de master en chimie en anglais, bien que cela n'ait pas été initialement fluide. À mon arrivée, ignorant l'existence des services médicaux universitaires, j'ai dû rester trois jours alitée sans soins appropriés, sans pouvoir bouger ni manger, ne maîtrisant pas bien le français pour expliquer mes symptômes aux médecins.

Avec le temps, j'ai réalisé que la barrière linguistique n'était que le premier obstacle dans ce parcours d'études en France. Candidater pour le master s'est avéré complexe, particulièrement pendant la pandémie. J'ai dû me rendre physiquement dans plusieurs sites universitaires à Rennes pour comprendre la procédure, pour finalement réaliser qu'elle se faisait en ligne.

Quelles difficultés avez-vous rencontrées, dans le cadre des études mais aussi en tant qu'étudiante réfugiée ?

Quand j'ai été acceptée à Paris (Chimie ParisTech-PSL), l'ambiance n'était pas très encourageante pour les étudiants, notamment en raison de la fermeture permanente de la salle commune. Avec des vagues de Covid-19 et le stress lié aux études, je suis tombée malade

et j'ai décidé de demander l'asile, incertaine de mon avenir professionnel.

Les démarches pour demander l'asile et l'attente des résultats ont été éprouvantes. Plus d'un an après ma convocation au tribunal, j'ai appris que ma demande avait été acceptée depuis un an, mais pour une raison inconnue, je n'en avais pas été informée. Cependant, obtenir le titre de séjour a été un autre parcours du combattant, compliqué par des erreurs administratives. Cette période a entraîné un épuisement professionnel, une maladie et une aversion pour les démarches administratives.

Travailler au noir était ma seule option pour survivre, car j'ai terminé mon master et donc ma bourse de Campus France a pris fin. De plus, ma demande de RSA a été refusée car je n'avais pas encore le récépissé, ce qui a entraîné des complications à la préfecture et avec le Crous. Ces derniers n'acceptent pas de renouveler pour quelqu'un de Campus France et ont accentué la pression en ne résolvant pas mon problème de coupure d'eau chaude. Aujourd'hui, malgré l'obtention du titre de séjour, ma santé demeure fragile, mon projet

d'études et l'année où j'ai travaillé au noir n'ont pas été reconnus correctement. Actuellement, après quatre ans en France, je me trouve encore dans un hébergement temporaire.

Maintenant, je dois également attendre mon titre de voyage en remplacement de mon passeport ! Le fait qu'il faille attendre pour tout m'a épuisée, et j'ai besoin de retrouver de l'énergie en voyant quelqu'un de ma famille ou en me libérant d'un poids !

Ce parcours aurait été moins pénible avec un meilleur accompagnement, des conseils et des procédures plus claires pour les étudiant·es étranger·ères. ■



**« Travailler
au noir était
ma seule
option pour
survivre. »**

Le MESR et la transition écologique, ou l'art très macronien de faire semblant...

Il n'y a pas que dans les COP que les dirigeant-es jouent à faire semblant de se préoccuper de la baisse des émissions de CO₂. Ainsi, les président-es d'université et directeur-rices d'établissement d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) ont reçu deux courriers du ministère à quelques jours d'intervalle, le 30 mai et le 2 juin derniers, traitant des responsabilités des établissements de l'ESR et de leurs personnels en matière de mise en œuvre de la transition écologique, qui méritent une mention spéciale.

Par **CLAIRE BORNAIS**,
membre de la commission financière

Dans le premier, il était enjoint aux directions d'établissement de « mobiliser les personnels scientifiques [...] de toute discipline [...] volontaires et qualifiés », disposant de « toutes les compétences, notamment de vulgarisation », pour former l'ensemble des agent-es de l'État (2,52 millions tout de même), aux enjeux de climat, de biodiversité, de ressources naturelles, par le biais de « conférences-débat » à partir de septembre 2023.

Tout est prévu : kit de bonne parole fourni aux confrencier-ères (mais c'est du sérieux, concocté par un groupe d'experts), rémunération des heures de formation dispensées (tarif non précisé) et même prise en charge des frais de déplacement éventuels. Le plan semble absolument parfait, l'ensemble des agent-es public-ques de l'État sera promptement formé ! Il reste juste un ou deux détails à régler, peut-être, que les ministres signataires n'évoquent pas (bien sûr). En particulier, quels sont les personnels de l'ESR pouvant se libérer de leurs obligations professionnelles pour faire ce travail, ou en capacité d'absorber ce surcroît de travail, entre deux appels à projets à déposer ou le remplissage de quelques tableaux de suivi d'avancement des projets financés, voire quelques copies ou bons de commande en souffrance ? Comment ça, les établissements manquent de personnels déjà pour former leurs étudiant-es au quotidien ? Sornettes...

SCHÉMA DIRECTEUR

Le deuxième courrier annonce aux mêmes directions d'établissement qu'il leur faudra également, si ce n'est déjà fait, produire un schéma directeur « développement durable et responsabilité sociétale et environnementale » (SD DD&RSE) d'ici à fin 2024, décrivant comment l'établissement entend « transformer [le] contenu de ses activités » pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre. En particulier, il faudra établir un bilan desdits gaz, mais comme il n'y a pas encore de normes définies pour faire cela, chaque établissement est libre de mesurer ce qu'il veut et comme

il veut... Le MESR donne quelques conseils (en novlangue managériale) sur la façon d'élaborer un SD DD&RSE, dans la note de 12 pages jointe au courrier*. En particulier, « il relève de [la] responsabilité et de [l']engagement personnels des dirigeants [...] d'imaginer les méthodes de travail innovantes pour embarquer tous les personnels dans cette aventure, quel que soit leur métier ». Il faut reconnaître que ça aide, des conseils comme ça !

SURTOUT PAS TROP D'AMBITION

Il y est précisé aussi que ce SD DD&RSE engage l'établissement, et qu'il en sera tenu compte dans le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), qui va progressivement remplacer les contrats actuels. Or les fonds alloués dans le cadre des COMP sont susceptibles d'être revus en cours de contrat si le recteur qui en assure le suivi annuel trouve que la trajectoire n'est pas bonne par rapport aux objectifs annoncés. Autant dire qu'il vaudra mieux ne pas présenter un SD DD&RSE trop ambitieux.

Comme, de surcroît, le gouvernement n'a prévu aucun plan de financement de la rénovation de l'immobilier universitaire, qui est tout de même une des premières sources d'émissions carbonées des établissements, on peut dormir sur ses deux oreilles, en attendant la prochaine catastrophe climatique. Mais après tout, qui aurait pu prévoir cela ? ■

Pour établir son bilan d'émission des gaz à effet de serre, chaque établissement est libre de mesurer ce qu'il veut et comme il veut.

* www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/schema-directeur-developpement-durable-responsabilite-societale-et-environnementale-sd-ddrse-91289.



© Pivaboy

Le parcours professionnalisant en licence générale, une proposition dangereuse

Les évaluations Hcéres des quinquennaux en cours énoncent clairement la volonté du ministère de juger principalement les formations à partir de leur taux d'insertion professionnelle. C'est dans ce contexte que des réflexions ont été conduites au CSLMD¹ pour améliorer cet indicateur.

Par le **SECTEUR FORMATION**

Le SNESUP-FSU rappelle que le grade de licence doit permettre une poursuite d'études de droit en master.

Une proposition présentée en CSLMD est de créer des parcours au sein de licences générales existantes, qui permettraient une professionnalisation progressive, notamment à travers des stages et des enseignements différenciés en L2 pour faciliter la possibilité de poursuivre en licence professionnelle (LP) pour la troisième année. Il serait ainsi proposé aux étudiant-es ayant validé une L1 de suivre en L2 des modules professionnels (à hauteur de 30 % des heures) en plus d'un tronc commun de la licence générale concernée (à hauteur de 70 % des heures). Ce parcours deviendrait alors plus adapté pour les étudiant-es souhaitant s'orienter à la fin de L2 en licence professionnelle. Plusieurs licences générales pourraient alimenter la même licence professionnelle, dès lors qu'elles proposeraient un parcours de pré-professionnalisation.

RISQUE DE TRI SOCIAL

Ces parcours apparaîtraient sur Parcoursup pour les rendre visibles dès l'entrée en L1, assurant ainsi, selon leurs promoteurs, l'attractivité des licences générales. À l'issue de la LP, les étudiant-es de ces parcours auraient la possibilité d'intégrer certains masters qui recrutent actuellement des étudiant-es de LP.

La question d'une « priorité » pour ces étudiant-es a été évoquée. Cette éventualité est contraire au mandat du SNESUP-FSU selon lequel toute et tout étudiant-e diplômé-e de licence doit pouvoir s'inscrire dans le master de son choix.

Un tel dispositif amène des questions et des critiques. En effet, une orientation en L2 apparaît très précoce et pourrait créer une « voie de garage » avec le risque de tri social déjà constaté en milieu scolaire entre le général et le professionnel. Si ces parcours professionnalisants venaient à se généraliser, ils pourraient participer à l'orientation par défaut des étudiant-es en difficulté souhaitant pourtant poursuivre en licence générale puis en master. Ces parcours pourraient également être un moyen d'augmenter la part d'étudiant-es quittant l'université au niveau L3 pour entrer dans le monde du travail².

DOUBLE FINALITÉ

Toutes les formations, qu'elles soient professionnelles ou non, doivent être à double finalité : insertion professionnelle et poursuite d'études. Le SNESUP-FSU rappelle que le grade de licence doit permettre une poursuite d'études de droit en master. L'État doit financer le nombre de places nécessaire en master pour accueillir celles et ceux qui le souhaitent. ■

1. Comité de suivi licence-master-doctorat. Proposition d'Ange Polidori, VP CSLMD licence, au groupe de travail « Professionnalisation du premier cycle. Spécialisation professionnelle en licence », réunion du 25 septembre 2023. Les éléments de contexte ouvrant le GT étant : la spécialisation professionnelle en licence est une action prioritaire du MESRI et cela doit être réalisé dans un contexte budgétaire restreint.
2. A. S. Barthez, entretien AEF, dépêche n° 616359, 2019 : « Le premier cycle doit accueillir le plus grand nombre d'étudiants, les faire réussir malgré la diversité des profils et jouer le jeu de l'ancrage territorial. Le master et le doctorat constituent en revanche des formations très largement irriguées par la recherche et pour lesquels l'exigence est de mise. »



Une nouvelle fiche RNCP pour le doctorat ?

Au sein de la commission « reconnaissance, valorisation et insertion professionnelle des docteurs » du comité de suivi des cycles licence, master et doctorat, la question d'une mise à jour de la fiche RNCP est actuellement en débat et pose notamment la question de l'introduction d'un nouveau bloc de compétences sur l'enjeu écologique. Cette introduction est soutenue par une majorité de membres de la commission. Point d'étape avant la prochaine réunion prévue en janvier prochain.

Par **ALEXANDRE ZIMMER** et
PEGGY CÉNAC-GUESDON, secteur Recherche

Parmi les questions qui ont lancé les débats de la commission depuis un an, on trouve, à titre d'exemples : comment et sur quels critères recrute-t-on aujourd'hui un·e docteur·e ? Ce statut est-il reconnu dans les conventions collectives ? Comment professionnaliser la formation doctorale vers des métiers s'exerçant en dehors du seul champ académique ? Faut-il compléter les fiches RNCP par la formalisation des compétences transversales¹ ? etc. On rappelle que ce répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) concernant le doctorat regroupe actuellement 24 fiches qui comportent les mêmes six « blocs de compétences »².

UN AJOUT PÉRILLEUX

Un point particulièrement débattu concerne l'ajout d'un bloc de compétences sur la transition écologique. Comme nous l'indiquions lors de notre congrès de juin, « les connaissances scientifiques validées n'ont cessé de confirmer les prévisions faites par les différents rapports du GIEC depuis plus de trente ans. Nous faisons face au changement climatique, à son accélération, et à ses conséquences. Cela implique que nous réfléchissions collectivement et syndicalement aux implications sur nos conditions de travail ainsi que sur l'organisation de nos recherches ». L'ajout d'un bloc supplémentaire

de compétences mentionnant explicitement la « transition écologique » et le « développement durable » nous apparaît ainsi périlleux. Rappelons en effet qu'il n'y pas consensus sur ces deux notions : la première est un mythe³, la seconde, une invention du monde libéral⁴. Doit-on introduire des notions de « diagnostic environnemental, social et économique » pour un secteur d'activité concerné ? Avec quels outils ? Où met-on les bornes de l'analyse ? Pour produire un smartphone, est-ce que l'on compte le diesel des camions qui effectuent l'extraction des terres rares, celui des bus qui amènent les ouvriers sur les lieux de travail, celui des tracteurs nécessaires à leur alimentation, etc. ? L'université n'a déjà pas les moyens d'assurer des missions de base : avec quels moyens ces analyses vont-elles être faites ? Changer les mentalités sans toucher aux rapports de production ni aux structures ne peut que déboucher sur une dissonance cognitive à large échelle. La question de l'urgence climatique est très importante, mais elle est extrêmement complexe car beaucoup de choses sont imbriquées et elle mérite mieux qu'une surcote administrative basée sur des indicateurs discutables.

REFUS « DES DISCOURS CULPABILISANTS »

Les formulations discutées par la commission mettant en avant une « analyse prospective et systémique des impacts/risques », de même que les « méthodes et procédés de sobriété et d'efficacité énergétique » font écho aux débats rappelés dans la note du Comets sur l'intégration des enjeux environnementaux à la conduite de la recherche⁵. Le SNESUP-FSU, dans son dernier congrès, rappelle également le refus « des discours culpabilisants, qui surresponsabilisent les individus, par exemple concernant les déplacements des personnels de la recherche ». Les représentant·es du SNESUP-FSU au CSLMD et au Cneser seront vigilant·es à ce que la prise en compte de l'environnement soit réelle et ne soit pas un prétexte à une augmentation des contraintes sur la recherche et les doctorant·es. ■

Changer les mentalités sans toucher aux rapports de production ni aux structures ne peut que déboucher sur une dissonance cognitive à large échelle.

1. Notamment le rapport Jouzel, remis par J. Jouzel et L. Abbadie en février 2022 au MESRI : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/sensibiliser-et-former-aux-enjeux-de-la-transition-ecologique-dans-l-enseignement-superieur-83888.

2. Sur le RNCP et le modèle adéquationniste que sous-tendent ces blocs, voir par exemple l'article de F. Maillard, *Le Snesup* n° 704, avril 2022, p. 15 : snesup.fr/article/mensuel-ndeg-704-avril-2022.

3. Voir par exemple Jean-Baptiste Fressoz, *Philonomist* : www.philonomist.com/fr/entretien/il-faut-abandonner-le-terme-de-transition-energetique.

4. Voir par exemple Gilles Rotillon : ses.ens-lyon.fr/articles/gilles-rotillon-pourquoi-le-developpement-durable-n-existe-t-il-pas-286836.

5. Avis du Comets n° 2022-43 : comite-ethique.cnrs.fr/wp-content/uploads/2022/12/AVIS-2022-43-pdf.



© Privat

Un budget 2024 très insuffisant et inégalement réparti

Le 14 novembre 2023, lors de sa session plénière consacrée au vote, pour avis, de la répartition du budget de la Mires¹, le Cneser² a rejeté le projet de répartition par 59 votes contre (78 %), 10 votes pour (13 %) et 7 abstentions (9 %). Car non seulement le budget global est très insuffisant pour maintenir l'activité des programmes de notre ministère, compte tenu notamment de l'inflation, mais la répartition qu'en a fait le ministère poursuit l'aggravation des inégalités de dotation de la subvention pour charges de service public des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Par **MICHÈLE ARTAUD**
et **HERVÉ CHRISTOFOL**,
corresponsables du secteur Service public

Ce budget 2024 de la Mires consacre une baisse historique de nos missions en euros constants et aggrave le sous-financement des établissements.

Bien qu'il progresse de 1 milliard d'euros (Md€) entre les lois de finances initiales (LFI) 2023 et 2024, le budget 2024, qui a été imposé par le gouvernement à la représentation parlementaire par un énième 49,3, demeurera celui qui n'aura affecté que 5,7 % du budget de l'État aux missions de l'ESR. Avec une inflation de 2023 qui devrait s'élever autour de 5 %, ce budget 2024 de la Mires consacre en fait une baisse historique de nos missions en euros constants (- 340 millions d'euros, M€) et aggrave le sous-financement des établissements.

Le programme 150 « formations supérieures et recherche universitaire » (P150) progresse en euros courants de 263 M€ (+ 1,8 %) par rapport à la LFI 2023, et se monte pour 2024 à 14,29 Mds€ de subvention pour charges de service public (SCSP). Mais les dépenses nouvelles imposées (LPR, mesures Guerini, GVT, réformes, etc.) s'élèvent à plus de 760 M€ sur le périmètre du P150. Les établissements devront donc financer sur ressources propres plus de 500 M€ de hausses contraintes. Et cela alors même qu'il n'est pas envisagé de hausse du point d'indice en 2024 avec une inflation pourtant prévue par l'Insee autour de 2,6 %. Dans cette hypothèse, cela porterait la perte de rémunération indiciaire cumulée depuis 2017 à 14 %, ou 1,6 mois de salaire.

RÉPARTITION

Concernant la répartition de cette sous-dotation, là encore, compte tenu des critères retenus, les inégalités de dotation de l'État, eu

égard à la subvention pour charges de service public par étudiant, ne vont pas être réduites (cf. infographie) :

- concernant les universités pluridisciplinaires avec santé, Sorbonne Université, qui a déjà la plus forte SCSP par étudiant (11 500 €), voit sa prénotification de SCSP progresser de 5,9 %, alors que des établissements comme Angers ou Paris-Est-Créteil, dont les SCSP par étudiant sont respectivement de 5 800 € et 6 000 €, ne voient leur SCSP augmenter que de 2,5 % ;

- concernant les universités pluridisciplinaires hors santé, l'université d'Orléans, qui a une SCSP par étudiant de 8 700 €, voit sa SCSP s'accroître de 3 %, alors que les universités Gustave-Eiffel ou de Nîmes, dont les SCSP par étudiant sont respectivement de 4 200 € et 6 000 €, ne progressent que de 2 % ;

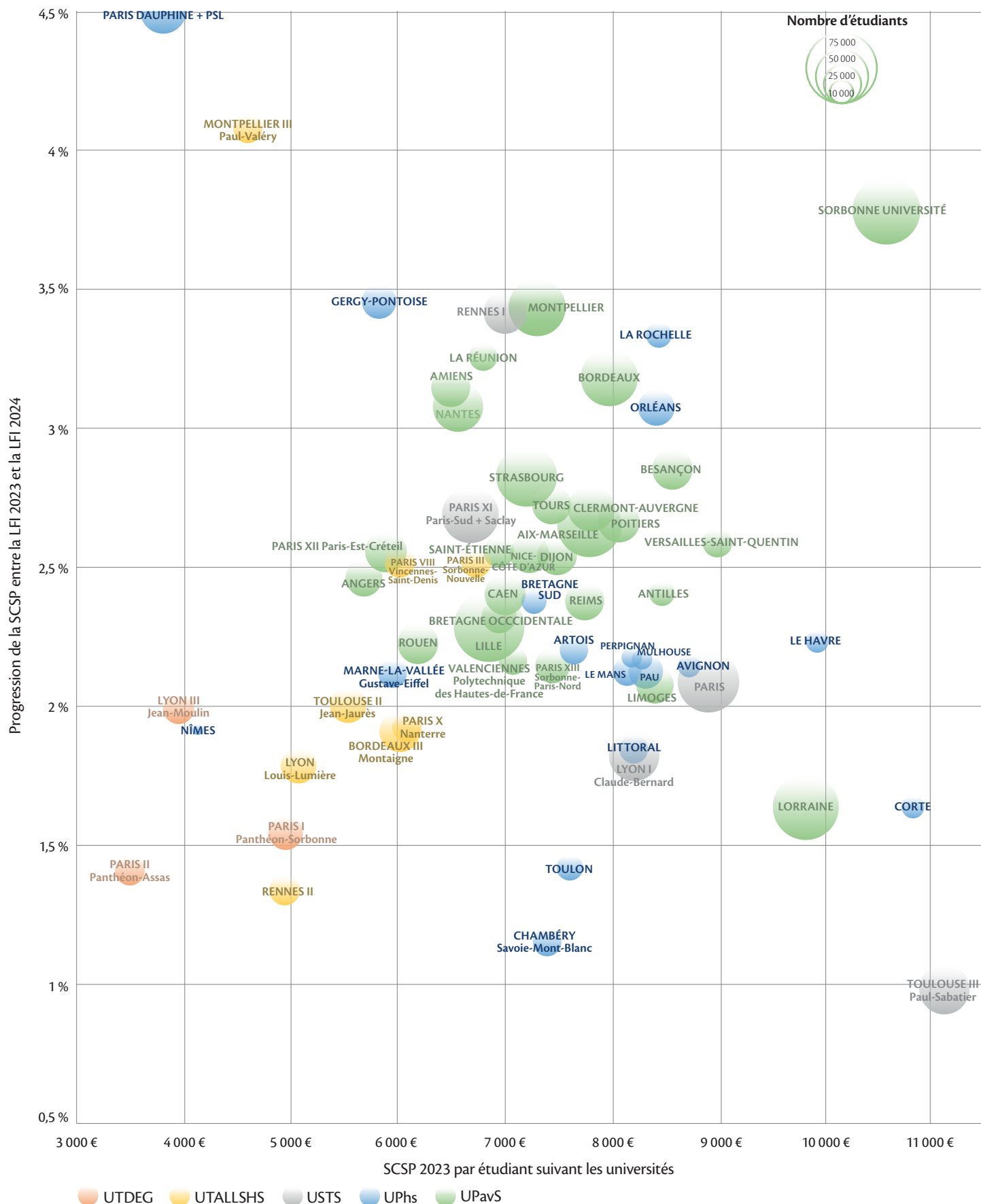
- concernant les universités tertiaires SHS, l'université Montpellier-III Paul-Valéry, la moins bien dotée avec 4 800 € par étudiant, progresse bien de 4 %, mais l'université Paris-III Sorbonne-Nouvelle, qui a pourtant une SCSP par étudiant de 6 900 €, voit sa SCSP augmenter de 2,3 %, alors que l'université Rennes-II, qui n'a que 5 000 € de SCSP par étudiant, ne voit sa subvention s'accroître que de 1,3 %.

Le SNESUP-FSU dénonce à la fois l'insuffisance et la répartition du budget du P150, qui auront pour conséquences que les inégalités de dotation pour charges de service public se creuseront encore, et que la délivrance du service public sur notre territoire ainsi que les conditions de travail et d'études se dégraderont. ■



1. La Mission interministérielle pour la recherche et l'enseignement supérieur regroupe les différents programmes gérés par notre ministère, dont le programme 150 qui concerne les actions des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, le programme 231 consacré à la vie étudiante (Crous, bourses, etc.) et les programmes des organismes de recherche (P172, P190, etc.) ou des établissements d'enseignement supérieur et de recherche agricoles (P142).
2. Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche.

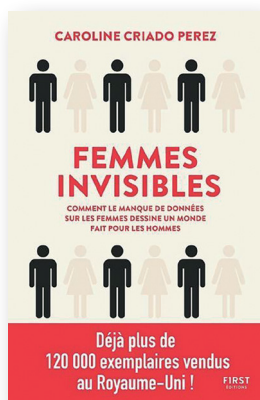
Progression de la subvention pour charges de service public prénotifiée entre les lois de finances initiales 2023 et 2024 en fonction de la subvention pour charges de service public par étudiant des universités obtenue en 2023



En 2022, la part de la dépense intérieure consacrée à l'enseignement supérieur (DIES) dans le PIB n'a pas dépassé 1,53 %, alors que la Stranes a pour objectif d'atteindre 2 % en 2025. De plus, entre 2018 et 2022, la part du financement de notre ministère dans la DIES est passée de 50 % à 43 %, tandis que la part des entreprises privées passait, elle, de 10 % à 18 %.

Des conséquences de l'invisibilisation des femmes : un appel au changement

« L'idée selon laquelle l'homme est l'être humain par défaut est au fondement de la société humaine. » La première phrase de « Femmes invisibles », de Caroline Criado Perez*, annonce la couleur d'emblée. Son ouvrage est une analyse minutieuse de milliers d'études et d'enquêtes qui mettent en lumière les différentes facettes des conséquences de l'« oubli » de la prise en compte de la moitié de l'humanité. C'est aussi un appel au changement.



L'autrice décortique, analyse, documente les répercussions de l'absence de prise en compte du point de vue des femmes.

Par **PEGGY CÉNAC-GUESDON**,
membre de la commission administrative, et
LAURENCE MAUREL, membre du bureau national

Tout au long de son ouvrage, Caroline Criado Perez démontre la nécessité de remédier à l'absence de données genrées dans de nombreux aspects du quotidien, le monde du travail, le monde médical et la vie publique, pour faire évoluer nos sociétés vers une plus grande reconnaissance des femmes, de leurs spécificités et de leurs besoins. « *Le problème n'est pas le corps féminin. Le problème, c'est la signification sociale que nous attribuons à ce corps, et l'incapacité, déterminée socialement, à en tenir compte.* »

De l'impact de la planification du déneigement sur la surreprésentation des femmes dans les blessures de piétons, comme de celui de la conception des transports dans l'éloignement des femmes des milieux de travail, en passant par la place des femmes dans les espaces publics, l'autrice décortique, analyse, documente les répercussions de l'absence de prise en compte du point de vue des femmes.

UN MONDE FAIT POUR LES HOMMES

Les claviers de piano, les smartphones, les températures sur le lieu de travail... Autant d'objets et de mesures étalonnées sur un format unique, celui des hommes blancs de taille moyenne. Alors que les hommes risquent plus que les femmes d'être impliqués dans un accident de voiture, les femmes ont 47 % de chances de plus d'être gravement blessées. Les tests de sécurité sont basés sur des mannequins s'inspirant de la morphologie d'un homme blanc moyen, la morphologie des femmes n'est tout simplement pas prise en compte. Si les femmes dans l'armée ont plus de risques d'être blessées que leurs homologues hommes, les mêmes raisons l'expliquent : les gilets pare-balles ou anticouteaux ne sont pas adaptées à leur morphologie.

D'autres exemples sont encore plus insidieux : les femmes célibataires se remettent mieux d'une crise cardiaque que les femmes mariées ; les risques pour la santé des femmes sont plus importants du fait de l'absence de toilettes publiques ; les consé-

quences du manque de données genrées dans la recherche médicale exposent des femmes à des overdoses, avec des médicaments prescrits à des posologies qui ne tiennent pas compte du genre : « *Pour les femmes, vivre dans un monde bâti sur des données masculines peut avoir des conséquences fatales.* »

CERCLE VICIEUX

Quelques pages de l'ouvrage sont consacrées au monde universitaire dans le chapitre traitant du « *mythe de la méritocratie* », « *qui permet de camoufler les préjugés institutionnels d'hommes blancs* ». L'autrice affirme que l'université est « *aussi une adepte convaincue de cette religion* ».

Elle donne l'exemple de l'Orchestre philharmonique de New York qui a vu son pourcentage de recrutement de femmes monter à 50 % une fois instaurées les auditions à l'aveugle. De nombreuses études montrent que les femmes universitaires ont, à qualification égale, moins de chances d'obtenir un poste (des lettres de recommandation qui comportent plus de termes soulignant le doute et davantage leurs qualités d'enseignement que de recherche), moins de chances de trouver un financement, moins de chances d'être publiées (rappelons que la plupart des comités des revues scientifiques ne fonctionnent pas en double aveugle), et donc moins de chances d'être citées. Le cercle vicieux est alors en marche. Elles ont en revanche plus de chances d'être sollicitées par les étudiant·es (problème affectif, délais supplémentaires, révision de notes), plus de risques de se voir confier des tâches administratives sous-valorisées par exemple. L'addition de toutes ces demandes prend davantage du temps aux universitaires de sexe féminin. « *L'injustice consistant à surcharger les femmes de tâches auxquelles on accorde moins de valeur est aggravée par le système d'évaluation de ces tâches, qui est lui-même systématiquement défavorable aux femmes.* » Pourtant, en dépit de ces nombreuses études qui montrent que l'université n'est pas méritocratique, « *les universités continuent de faire comme si étudiants, étudiantes et universitaires des deux sexes évoluaient dans des conditions équitables* ».

À nous de nous emparer de toutes ces études pour modifier les habitudes de recrutement, d'évaluation et de promotion à l'université. ■

* Femmes invisibles. Comment le manque de données sur les femmes dessine un monde fait pour les hommes, de Caroline Criado Perez, First, 400 p., 20,95 €.

ACTION SYNDICALE (AS)

Pour une recherche libre, justement financée et au service du bien commun

Alors que le budget des établissements universitaires est déjà fortement contraint, la transformation du paysage de la recherche se poursuit au pas de charge via les dispositifs de France 2030 et la mise en œuvre prochaine des propositions du rapport Gillet qu'Emmanuel Macron devrait présenter en personne. Avec la « réindustrialisation » en ligne de mire, la recherche est sommée de répondre aux grands défis censés remédier au « déclassement » de la France dans la course aux innovations. Après l'échec de la LPR et un budget 2024 pour la recherche au plus bas depuis vingt ans, des objectifs d'innovations de rupture appuyés sur la recherche et l'enseignement supérieur sont désormais fixés dans les domaines du nucléaire, de l'hydrogène « vert », des énergies renouvelables, de la décarbonation, de l'avion du futur, etc., et creusent encore les inégalités entre établissements de l'ESR et territoires : 70 % des lau-

réats des nouveaux dispositifs sont à proximité des 12 principales métropoles. Avec 3,5 milliards d'euros (Mds€) par an pour le fonctionnement de l'ESR sur crédits budgétaires contre 13 Mds€ au sein des dispositifs France 2030, quelle place pour la recherche fondamentale et les domaines jugés « non essentiels » car non directement transformants ? Quel avenir pour les LSHS et la recherche incrémentale ?

À l'opposé de cette politique qui assèchera à terme la quasi-totalité de la recherche française, la conduisant à se paupériser davantage alors que des pans entiers sont menacés de disparition, nous continuerons à porter le modèle d'une recherche libre, sans présupposés, dans tous les domaines, ouverte à toutes et tous, produisant avant tout de nouvelles connaissances au service du bien commun – et favorisant en outre davantage l'innovation qu'un dirigisme à courte vue. ■

ÉCOLE ÉMANCIPÉE POUR UN SYNDICALISME OFFENSIF (ÉE-PSO)

Des ponts, pas des murs !

Les massacres perpétrés en Israël par le Hamas et à Gaza par l'armée israélienne, sans oublier le rôle criminel des colons israéliens, renvoient aux calendes grecques toute perspective de paix juste et durable au Proche-Orient. La mobilisation du SNESUP-FSU doit être puissante et opiniâtre, en solidarité avec le peuple palestinien, dans le respect du droit international et pour un cessez-le-feu immédiat et durable. Ce contexte engendre une situation inédite, sur les plans diplomatique et des libertés publiques en France, où le gouvernement et ses soutiens n'hésitent pas à faire alliance avec l'extrême droite pour tenter de disqualifier toute expression qui s'élève pour la défense des droits des Palestinien·nes et contre le soutien à la politique de Nétanyahou.

Outre les interdictions préfectorales autoritaires de nombreuses manifestations, géné-

ralement annulées par la justice, les atteintes aux libertés se sont multipliées, sans que l'État intervienne pour garantir le plein exercice des droits fondamentaux (liberté d'expression, libertés syndicales, académique, de réunion, etc.). Des accusations scandaleuses et infondées d'apologie du terrorisme ou d'antisémitisme ont été formulées contre des associations, des syndicats ou des partis, des collègues ou des camarades, sans que la justice se prononce sur le fond. À l'usage immodéré de la répression, on mesure la dérive croissante vers un État illibéral, dans lequel les principes démocratiques ne sont plus systématiquement garantis. Dans une période où l'extrême droite prospère, il est de la responsabilité des organisations syndicales de continuer à manifester leur solidarité internationale avec les peuples opprimés. ■

AGIR !

POUR UN SYNDICALISME DE LUTTE (PSL)

Congrès 2023 : l'impression d'un mur

En juin dernier, au congrès du SNESUP-FSU, les délégués des sections favorables à la motion commune AGIR ! et PSL ont participé activement aux travaux. Ils ont souligné la nécessité de s'interroger sur la baisse du nombre d'adhérents depuis dix ans, sur les causes de l'émergence hors syndicat d'un « collectif » d'enseignants de l'ESR, sur le fonctionnement trop vertical du national, où l'obsession du contrôle écrase l'initiative et affaiblit les dynamiques, et sur les moyens de le changer.

Ils se sont hélas heurtés à un mur, le plus souvent de silence : le débat a été esquivé, de leurs analyses et propositions rien n'a filtré dans les rapports des commissions et leurs demandes d'en mettre certaines au vote ont été écartées de la synthèse. Quant à la réflexion sur la crise de la syndicalisation, elle s'est transformée dans le rapport final en autosatisfecit pour une « inflexion » de la baisse en 2022-2023... En fin de congrès, la motion de

soutien au mouvement des PRAG-PRCE pour l'égalité des primes soumise par AGIR !-PSL a été retirée du vote par le bureau au prétexte d'un « manque de temps ». Les délégués AGIR ! et PSL ont alors quitté la salle, écoeurés par un verrouillage des débats hors d'âge (voir sur agirsnesup.fr).

En résumé, si vous voulez une direction syndicale ouverte et pluraliste, qui rétablisse la collégialité dans la prise de décision, redynamise les secteurs où devraient en théorie s'élaborer collectivement les analyses du syndicat, s'appuie sur les sections et les aide à se développer, respecte un fonctionnement démocratique digne de ce nom (limitation du nombre de mandats nationaux successifs, ouverture du *Snesup* aux adhérents qui souhaitent y contribuer, élection de son comité de rédaction par un vote de la CAN après chaque congrès...), il faudra renforcer le vote AGIR !-PSL. ■

POUR UN SYNDICALISME DE COMBAT (PSC)

Sommes-nous devenus un syndicat d'accompagnement ?

Les positions de notre syndicat sur de nombreux sujets sont loin d'être combatives. Plusieurs sujets de lutte sont pourtant à même d'inciter un combat national de front et nettement plus fracassant.

Le vote de la protection sociale complémentaire, antipode du « 100 % Sécu », oblige une position participative de privatisation que nous ne voulons pas. Le rapport Gillet, aux objectifs clairs et précis, est toujours dans l'attente d'une résistance frontale de la part de notre syndicat, les dossiers sont nombreux...

Notre analyse des faits montre que la participation syndicale aux instances ministérielles justifie toutes les réformes par les partenaires sociaux. Le dialogue social n'est, de facto, qu'un monologue masqué autoritaire. Tant qu'une réforme de technocratie libérale cherchera à transformer et privatiser la fonction publique, que l'objectif central reste la réduction

drastique des services publics et leur meilleure rentabilité, nous ne devons ni ne pourrons admettre ces échanges de dupes !

La tendance PSC, Pour un syndicalisme de combat, ne souhaite en aucune manière cautionner la privatisation rampante de l'ESR. Nous ne fournissons ni la corde ni les clés aux barbares de la financiarisation et à celles et ceux qui veulent faire des services publics et des universités, en particulier, un facteur d'ajustement.

Nous devons établir un véritable rapport de force à travers l'union des syndicats, comme ce fut le cas pour la réforme des retraites, afin de partager les analyses et l'organisation unitaire d'un devenir combatif et vainqueur !

Nous vous invitons à rejoindre PSC dans un combat sans faille contre un libéralisme débridé pour défendre nos valeurs républicaines au sein d'un service public d'État accessible à toutes et tous (psc.snesup@gmail.com). ■

Où va le syndicalisme ?

Le mouvement contre la réforme des retraites l'a montré : loin d'être en train de disparaître, les syndicats sont une force sociale légitime, au cœur du mouvement social. Ce livre collectif¹ pose des questions stratégiques.

Par **LUC PELLISSIER**,
membre du bureau national

Dirigé par Karel Yon, chargé de recherche en sociologie, spécialiste de l'action collective et de la politique du travail, *Le syndicalisme est politique* brosse un tableau de l'état actuel du syndicalisme et de son lien avec le pouvoir.

SYNDICATS ET POUVOIR

Selon les auteurs, l'action syndicale s'est recentrée sur les conditions de travail et n'a plus de débouché politique direct. L'organisation interne des syndicats ne leur permet ni de construire des collectifs de travailleur·ses conscientisé·es ni d'espérer transformer la société, mais au contraire les enferme dans un rôle d'experts du dialogue social. Les auteur·rices prônent une réorganisation à partir d'objectifs, à définir, mais tendant à une alliance entre les différents pôles du mouvement social (celui centré sur l'Alliance écologique et sociale² et celui du Pacte du pouvoir de vivre³) et les partis politiques, principalement la Nupes.

Les syndicats doivent aussi penser la question du pouvoir dans l'entreprise. Guillaume Gourgues et Maxime Quijoux interrogent les différentes expériences de démocratisation de la gestion pour en tirer des revendications permettant d'augmenter le contrôle des travailleur·ses sur leur outil de travail, mais aussi d'assumer leur compétence sur les sujets économiques. Là aussi, c'est le rapport des syndicats au pouvoir et à sa conquête qui est à travailler.

SYNDICATS ET TRAVAIL

Sophie Béroud décrit ici les rapports entre Gilets jaunes et syndicats, mais surtout entre Gilets jaunes et syndicalistes : des militants aguerris par l'action syndicale ont participé au mouvement dès les premiers actes, et « ont éprouvé une forte satisfaction à sortir de l'entre-soi militant et à endosser d'autres formes d'action ». Si la convergence n'a pour autant pas eu lieu, c'est en raison de trois oppositions, dont le dépassement est particulièrement fécond et déjà engagé : premièrement,

la symbolique des Gilets jaunes s'est peu inscrite dans la ligne du mouvement ouvrier, préférant les références au peuple et à la Révolution française, et s'opposant frontalement à l'État plus qu'à la classe possédante. Deuxièmement, le travail dont se revendiquent les Gilets jaunes est centré sur la logistique, le soin, les toutes petites entreprises et l'intérim : là où il n'y a pas ou peu de présence syndicale. Enfin, si le mouvement a été politisant, ça n'a pas été par des textes comme on a trop l'habitude de faire mais par la création d'espaces en commun permettant de se rencontrer au-delà des situations personnelles. On voit en creux un renouveau du syndicalisme moins centré sur les entreprises.

La contribution de Pauline Delage et Fanny Gallot invite les syndicats à prendre conscience des violences sexistes et sexuelles en leur sein et à progresser dans la constitution d'instances et de procédures internes pour les traiter, en gardant leur autonomie vis-à-vis de l'institution judiciaire.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

Une conclusion d'Adrien Thomas dans son article sur la transition écologique est que le syndicalisme sectoriel centré sur les entreprises ne peut pas tenir. Si les syndicats, au niveau international ou européen, ont obtenu quelques outils pour peser sur la manière dont la transition est faite, ils se retrouvent souvent bloqués à répéter les revendications de l'employeur au nom de la sauvegarde de l'emploi, ce qui peut être porteur de tensions au niveau confédéral quand les industries polluantes sont représentées. Ici aussi, l'appui sur les structures interprofessionnelles et le reste du mouvement social semble une voie pour éviter cet écueil.

Un livre dense, donc, et si l'on n'est pas contraint d'en partager les analyses ou les conclusions, il s'avère indispensable dans le débat sur les objectifs et les outils au service du syndicalisme de transformation sociale. ■



Un livre dense et indispensable dans le débat sur les objectifs et les outils au service du syndicalisme de transformation sociale.

1. *Le syndicalisme est politique. Questions stratégiques pour un renouveau syndical*, sous la direction de Karel Yon, La Dispute, « Travail et salariat », 204 p., 16 €.

2. Créée en 2020 sous le nom de Plus jamais ça, notamment par la FSU, SUD, Attac, Greenpeace, la Confédération paysanne et la CGT – qui s'en est retirée en 2023.

3. Fondé en 2019 à l'initiative de la CFDT, avec 18 autres organisations.

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



www.fsu.fr

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

**Unissons-nous,
Syndiquiez-vous !**