



Se syndiquer en milieu universitaire

Les périodes troubles que nous traversons illustrent à quel point le collectif est une force, une oasis essentielle pour nos groupes de travail. Adhérer à un syndicat, qui plus est dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche, renvoie à des moteurs subtils et complexes. Nous nous proposons de développer ces dimensions dans ce dossier. Nous commencerons par faire un retour sur l'histoire du syndicalisme dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Fort d'enseignant·es du supérieur de statuts différents (professeur·es des universités, maître·sses de conférences, enseignant·es des premier et second degrés affecté·es dans l'ESR), de professeur·es contractuel·les, de doctorant·es, de retraité·es, notre syndicalisme doit tenir tous les bouts en unifiant nos revendications pour le service public d'enseignement supérieur et de recherche. Les établissements dans lesquels ils et elles exercent, devenus « autonomes », sont le théâtre quotidien des effets du clientélisme et du localisme. La multiplication du recours à des agent·es non titulaires élargit notre champ d'action pour que la titularisation soit la norme.

Au sein de la FSU, le syndicalisme de transformation de la société, de défense des collègues cultive l'unité comme la force du collectif que nous opposons à l'arbitraire, au repli sur soi, à la mise en concurrence stérile. Représentatif, notre syndicalisme est à l'image de celles et ceux qui se syndiquent. C'est vous, c'est nous !

Bonne lecture ! ■

Dossier coordonné par **STÉPHANE TASSEL**

Comment le monde universitaire s'est-il syndiqué ?

La profession universitaire a connu de profondes transformations depuis l'après-guerre, en particulier dans les années 1960, puis à la fin des années 1980. Même si ces évolutions sont le produit du pouvoir central, elles sont aussi la résultante de mobilisations et de réflexions de la profession elle-même. Retour sur le printemps d'une profession (fin des années 1950-fin des années 1980).

Par **ÉTIENNE BORDES**,
chercheur à Sciences Po

L'actuelle profession universitaire a une histoire qui s'ancre dans la période très contemporaine. De profondes transformations morphologiques et statutaires l'ont en effet affectée depuis l'après-guerre en réponse à deux moments de massification (dans les années 1960, puis à la fin des années 1980). Pour répondre aux besoins de formation du pays, le développement de l'enseignement supérieur a conduit, avec des à-coups parfois brutaux, à modifier rapidement les cadres du monde universitaire.

Ces évolutions ont été évidemment le produit de politiques publiques venues « d'en haut » et d'un pouvoir central qui demeure pilote. Mais elles sont également la résultante de mobilisations, de réflexions de la profession elle-même, dont l'autonomie est une des caractéristiques identitaires¹. Ainsi, ce n'est sans doute pas innocent si la question de ses représentants nationaux se pose avec force.

Mais pourquoi, alors que d'autres types de canaux existent (doyens, associations disciplinaires ou de promotion des sciences), la voie syndicale prend-elle une importance si déterminante dans cette période ? Comment le champ syndical que forment les trois organisations émergent dans les années 1950 (SNESUP, Autonome et SGEN-Supérieur) se constitue-t-il comme un espace politique légitime aux yeux du ministère et dans lequel s'expriment propositions collectives et diversité interne ? Autrement dit, pourquoi le syndicalisme a-t-il été une sève féconde de ce printemps de la profession universitaire ?

UN MOUVEMENT COLLECTIF DE SYNDICALISATION

Comment mesurer la poussée syndicale au fil des années 1960-1980 ? Le premier signe, et non des moindres, est la force numérique. Au mitan des années 1970, les deux principales organisations (SNESUP et Autonome) revendiquent chacune 10 000 adhérents et le SGEN-Supérieur

près de 2 000. Ces chiffres sont évidemment à considérer avec prudence, mais l'évolution est très nette par rapport aux 250 militants que comptait par exemple le SNESUP à sa création, en 1956. Les syndicats changent radicalement de nature et n'apparaissent plus comme le prolongement d'étroits réseaux de sociabilités politico-scientifiques. Le maillage des sections devient de plus en plus fin et national en épousant la diversification des établissements nés après l'éclatement des facultés en 1968.

La poussée militante est corrélée à une poussée de la représentativité. Les syndicats sont peu à peu reconnus (surtout après mai-juin 1968) comme des interlocuteurs nationaux réguliers, intégrés dans les conseils à toutes les échelles (des unités d'enseignement et de recherche au Cneser). Comptant dans leurs rangs plusieurs dizaines de présidents d'université dès 1976, ils parviennent même à s'inviter dans les instances disciplinaires. En quinze ans d'existence, les syndicats se sont fait une place comme incarnation collective de la profession universitaire.

ET LES UNIVERSITAIRES VINRENT AUX SYNDICATS

La syndicalisation est un fait nouveau dans un univers professionnel qui comptait déjà de nombreux représentants (associations, doyens de faculté, intellectuels et savants dans le champ politique, etc.), où s'exprime, dans une configuration relativement homogène dominée par les professeurs titulaires, une identification forte entre les différentes catégories internes².

La massification, en particulier dans les disciplines accueillant le plus d'étudiants (sciences et lettres), entraîne une rupture profonde. Le recrutement de personnels souvent non titulaires à tour de bras bouleverse les équilibres. La morphologie de la profession change et des attentes nouvelles surgissent. Coupées des leviers de pression traditionnels, souvent monopole des enseignants de rang magistral, ces nouvelles catégories investissent les syndicats. Le SGEN, mais surtout le SNESUP non seulement les accueillent, mais leur donnent des responsabilités internes. Assistants et maîtres-assistants

Pour les syndicats, la mise en place de structures de représentation renforce la formation de dirigeants aguerris et familiarisés aux enjeux universitaires.

1. Emmanuelle Picard, « Aux frontières des disciplines. Contribution à une socio-histoire du monde académique à l'époque contemporaine, XIX^e-XX^e siècles », HDR, 2020.
2. Pierre Bourdieu, *Homo academicus*, Éditions de Minuit, 1984.



Étudiants à la Sorbonne, en mai 1968.

ont désormais un moyen d'action collective, et jouent un rôle-clé en mai-juin 1968.

Aussi les syndicats s'affirment-ils par un double mouvement de reconnaissance : verticale par le ministère qui cherche à dialoguer, surtout après 1968, avec les nouvelles couches de la profession associées à tous les leviers du pouvoir ; et horizontale par les néo-universitaires qui s'y investissent pour peser avec succès dans des luttes comme celles des titularisations d'assistants.

Pour les syndicats, la mise en place de structures de représentation renforce la formation de dirigeants aguerris et familiarisés aux enjeux universitaires. La croissance numérique et financière permet de développer et de moderniser une presse qui relaie informations et revendications. Une élite syndicale nouvelle remplace les anciennes, au prix parfois, comme dans le cas du SGEN, de fortes luttes internes. En 1975, les organisations se sont enracinées dans le paysage universitaire.

En réaction à cette poussée collective des autres catégories, les professeurs investissent l'outil syndical en adaptant leur influence traditionnelle. Après 1968, l'Autonome rompt avec la logique d'amicale qui prévalait et se transforme en un puissant pôle aux forts relais ministériels qui défend de façon tranchée des positions conservatrices.

UN LABORATOIRE POUR TRANSFORMER LA PROFESSION UNIVERSITAIRE

Les syndicats gagnent enfin en influence en devenant des lieux d'élaboration collective de réformes pour les universités et la profession universitaire. Réflexions sur l'autogestion, sur le renforcement des établissements, sur les instances nationales, sur la participation étudiante, la démocratisation de l'enseignement, l'intégration des innovations pédagogiques par la forma-

tion initiale et continue émaillent la presse syndicale. Au cours des années 1970, les syndicats apparaissent comme des laboratoires d'idées qui poursuivent les logiques d'autoréflexion réformatrice de la profession. Au SGEN ou au SNESUP, la question de sa simplification cristallise les enjeux : quelle hiérarchie interne adopter, corps unique ou deux corps (maître-assistant et professeur) ? Quelle place pour les doctorats dans l'accès à ces corps ? Comment mieux former les personnels à la pédagogie et à la recherche ? Comment faire le lien entre monde universitaire et reste des forces sociales ?

Toutes ces idées sont au cœur des attentes à l'arrivée de la gauche au pouvoir, en 1981, et des réflexions menées d'abord par Alain Savary et son équipe, entre 1981 et 1984, et qui se poursuivent par la suite.

UNE CONJONCTURE FRAGILE

Pour comprendre comment le monde universitaire s'est syndiqué, il est indispensable de relier ce mouvement au bouleversement de la profession et à l'enjeu politique qu'incarne l'enseignement supérieur dans les décennies 1960 et 1970. Cette syndicalisation est puissante, certes, mais dépendante d'une conjoncture.

Les difficultés à reproduire la force syndicale se font jour dès les années 1980. Au-delà de la dépolitisation générale, l'extinction des corps qui formaient les bataillons syndicaux par la réforme de 1984, la stabilisation de la profession avec le ralentissement des recrutements, le renforcement des établissements qui déplace la vie politique universitaire à l'échelle locale et, bien sûr, l'instauration récente de logiques managériales qui mettent en concurrence universités et équipes d'enseignants-chercheurs ont affaibli de précieux espaces collectifs intellectuels et militants. ■

Au cours des années 1970, les syndicats apparaissent comme des laboratoires d'idées qui poursuivent les logiques d'autoréflexion réformatrice de la profession.

Se syndiquer dans l'enseignement supérieur et la recherche

Dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), la syndicalisation apparaît parfois moins évidente que dans les autres secteurs, notamment pour des raisons culturelles. Pourtant, les syndicats permettent un accompagnement individuel et une réponse collective pour l'amélioration des conditions de travail, dont l'ESR a également besoin. Focus sur le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU.

Par **BORIS GRALAK**, secrétaire général du SNCS-FSU,
CAROLINE MAURIAT et **ANNE ROGER**,
cosecrétaires générales du SNESUP-FSU

Au sein de la Fédération syndicale unitaire (FSU), le SNESUP et le SNCS œuvrent pour une université ouverte à toutes et à tous, pour garantir une recherche indépendante de qualité et le progrès des connaissances au sein d'un service public de l'ESR fort, financé par l'argent public.

Les élections professionnelles de 2022 ont établi la représentativité de la FSU et, dans l'ESR, celle du SNESUP et du SNCS, qui siègent à ce titre au CSA MESR (3 sièges), au Cneser (8 sièges) et dans les CSA d'établissement. Au-delà de ces instances nationales auxquelles il participe, chacun des syndicats couvre un champ spécifique de l'ESR.

CHERCHEUR·SES ET ENSEIGNANT·ES-CHERCHEUR·SES

Ainsi, le SNCS-FSU défend les personnels de la recherche scientifique et son périmètre de syndicalisation est ouvert à toutes les agentes et tous les agents des établissements de recherche ayant parmi leurs tutelles le ministère de l'Enseignement supérieur et la Recherche. Le SNCS-FSU est représentatif au CNRS, à l'Inserm, à l'Inria et à l'IRD, il est le premier syndicat représentatif des chercheuses et chercheurs au ministère de l'ESR et est arrivé en tête à l'élection au conseil d'administration du CNRS en 2021. Il est la première force au Comité national de la recherche scientifique, avec 193 élu·es dans les collèges des chercheur·ses et – avec le SNESUP-FSU – des enseignant·es-chercheur·ses (EC) des sections du Comité national, loin devant la deuxième organisation (le SGEN-CFDT avec 19 élu·es), et avec 78 % des élu·es dans les collèges des

chercheur·ses aux conseils scientifiques d'institut et au conseil scientifique du CNRS.

Le SNESUP-FSU, quant à lui, syndique parmi les enseignant·es-chercheur·ses (EC), les attaché·es temporaires d'enseignement et de recherche, les professeur·es agrégé·es et les professeur·es certifié·es affecté·es dans l'enseignement supérieur, les contractuel·les, les doctorant·es, les postdoctorant·es, les vacataires, en activité ou retraité·es. Il est le premier syndicat représentatif des enseignant·es du supérieur, avec des élu·es qui représentent la profession dans les établissements et dans toutes les instances officielles nationales.

Ainsi, aux dernières élections au Conseil national des universités, il était engagé dans 87 listes sur 104, faisant preuve d'une audience large et transversale auprès des EC de toutes les disciplines. Avec 267 sièges pour ses listes en propre, le SNESUP-FSU a conforté sa place de première organisation représentative chez les EC, très largement devant le SGEN-CFDT (128 sièges).

Face aux dangers qui menacent la société dans son ensemble, et en particulier l'ESR avec le risque d'un éclatement du service public par le biais d'une autonomie renforcée des établissements, seule une réponse collective permettra de sauver les droits existants voire d'en gagner de nouveaux. Ce travail collectif, unitaire, le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU le mènent avec les autres syndicats de la FSU, et plus largement au sein de l'intersyndicale de l'ESR, localement et nationalement.

RENFORCER LES ÉQUIPES MILITANTES

La force des syndicats résidant en partie dans le nombre de leurs syndiqué·es, il est important de convaincre les collègues non syndiqué·es qui se retrouvent dans les analyses, les revendications et les actions du SNESUP-FSU et du SNCS-FSU d'apporter leur soutien par leur adhésion. Il est également nécessaire de renforcer les équipes militantes, dont le travail d'accompagnement des collègues ne cesse de croître du fait de la diversité des situations individuelles, accentuée par la multiplication des modalités d'emplois contractuels et d'organisation des établissements. ■

Le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU œuvrent pour une université ouverte à toutes et à tous.



La nécessité de se syndiquer pour se protéger du localisme et du clientélisme

Dans le contexte d'une autonomie d'établissement renforcée au fil des multiples réformes qui se sont succédé ces dernières années, se protéger des effets du localisme et du clientélisme devient une nécessité.

Par **RAYMOND GRÜBER,**

coresponsable du secteur Situation des personnels

Depuis la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) mise en place en 2007, de multiples réformes se sont accumulées, donnant toujours plus de pouvoir aux établissements, et notamment aux présidents d'université. La loi de programmation de la recherche est venue renforcer encore plus le rôle des chefs d'établissement en leur donnant toute latitude pour l'attribution des primes ou des promotions internes vers le corps des professeurs des universités, en rendant les avis des instances nationales et locales purement consultatifs, ce qui remet en cause insidieusement l'indépendance des enseignants-chercheurs.

MISE EN CONCURRENCE

En parallèle de ces différentes lois, alors que jusqu'ici le paysage universitaire français bénéficiait d'une relative uniformité et collégialité sur tout le territoire, sont apparus les établissements expérimentaux (EPE), pouvant déroger à de nombreuses dispositions prévues par le Code de l'éducation. Dans ces établissements, qui n'ont plus d'université que le nom, le leitmotiv est d'entraver la collégialité pour donner plus de pouvoir au président et à ses équipes.

Toutes ces réformes ont considérablement renforcé le localisme, et en corollaire le clientélisme, avec des enseignants du supérieur – enseignants des premier et second degrés (ESAS) comme enseignants-chercheurs (EC) – qui se retrouvent contraints d'obéir à la hiérarchie afin d'avoir une chance d'être promu ou de pouvoir être payés plus, mettant à nouveau en péril l'indépendance des enseignants-chercheurs. En effet, le gouvernement refuse obstinément d'augmenter le point d'indice et préfère les systèmes de primes individuelles, mettant en concurrence les uns et les autres.

Dans ce contexte, la lutte collective est plus que jamais nécessaire afin d'obtenir des avancées à la fois au niveau local et au niveau national. L'autonomie des universités ne signifie pas que les établissements sont

indépendants, mais elle est cadrée par des textes nationaux, que ce soient les décrets ou les lignes directrices de gestion (LDG) – qui sont discutées au CSA MESR –, pour lesquels la FSU a toujours défendu des amendements permettant de limiter les dispositions qui accroissent le localisme.

En local, le collectif syndical permet à la fois de s'informer de ses droits individuels ou, dans le cadre de l'exercice de responsabilités administratives indépendamment des directions d'établissement, de se protéger mais également de lutter notamment contre les dérives managériales liées aux changements institutionnels actuels. Ainsi de nombreux établissements souhaitent appliquer la circulaire congés au moins-disant, comptant sur le fait que les collègues ne connaissent pas la réglementation et que, quand bien même, ils ne sont pas en position de force pour demander l'application de la circulaire. Dans ce cadre mouvant et de dérégulation rampante qu'est l'enseignement supérieur actuel, le syndicat permet d'être informé de manière indépendante plutôt que par des présidences qui n'informent bien souvent que des modifications en leur faveur. Par exemple, quasiment aucun établissement d'enseignement supérieur n'a informé les collègues concernés de la mise en place du contingent national de CRCT à la suite d'un congé maternité, obtenue auprès du ministère par le SNESUP-FSU.

LOGIQUE COLLECTIVE

Se battre collectivement, en adhérant au SNESUP-FSU, permet de faire reculer les établissements qui veulent bien trop souvent appliquer la réglementation à la baisse. Il est également possible de faire évoluer d'un point de vue local les LDG ministérielles et de rappeler aux établissements que les LDG locales ne peuvent pas être moins-disantes. De même, les accords ministériels – comme celui sur le télétravail – peuvent être déclinés localement en négociant avec les syndicats.

Se syndiquer au SNESUP-FSU, c'est entrer dans une logique collective pour pouvoir exercer son métier dans le respect de l'intérêt général, se protéger individuellement et lutter contre toutes les dérives actuelles. ■

La lutte collective est plus que jamais nécessaire afin d'obtenir des avancées à la fois au niveau local et au niveau national.

Articuler les revendications concrètes et la défense de l'intérêt général

Pour une société plus égalitaire, où chaque individu puisse vivre dignement, avec des conditions de travail et de rémunération décentes, les combats syndicaux ont un rôle important à jouer, en conjuguant intérêt collectif et défense immédiate des personnels.

Par **CAROLINE CHEVÉ**,
secrétaire départementale de la FSU 13

Mener les combats syndicaux pour améliorer la condition des personnels et pour changer la société. Ce ne sont pas à nos yeux deux objectifs distincts : dans les services publics, faire progresser les conditions de travail et la rémunération des agent-es, titulaires ou contractuel-les, les associer étroitement à l'organisation du travail, promouvoir un statut protecteur sont les conditions nécessaires d'un meilleur service rendu à la population. L'égalité d'accès à des services publics de qualité, portés par des exigences de justice sociale et d'efficacité, est un droit qui ne peut être effectif que si les agent-es des services publics sont reconnu-es et bien traité-es.

C'est dans cet esprit que nous concevons chacun des combats syndicaux que nous menons.

CONVERGENCE

La mobilisation interprofessionnelle contre la réforme des retraites de 2023, si elle n'a pas permis d'empêcher le recul de l'âge de départ, a marqué les esprits par l'adhésion qu'elle a su créer dans la population, qui n'a cessé d'affirmer sa confiance dans la stratégie unitaire de l'intersyndicale. Une telle dynamique n'est possible que lorsque apparaît clairement la convergence entre la défense des intérêts des salarié-es et l'intérêt général : s'assurer notamment que les agent-es

des services publics puissent s'arrêter de travailler avant que l'usure et l'âge ne les empêchent de rendre un service de qualité au bénéfice de toutes et tous, ou que les études longues, nécessaires à la recherche et à l'enseignement supérieur, et dont bénéficie la société tout entière, ne se paient pas au prix d'une retraite de misère dissuasive.

Plus récemment, la réforme de la formation des enseignant-es, projetée par le gouvernement dans la plus grande précipitation, aurait eu des conséquences délétères pour les personnels et les étudiant-es, mais aussi à plus long terme pour le système éducatif, en sabordant la qualité du recrutement et de la formation des enseignant-es. À l'opposé, une réforme concertée et ambitieuse de la formation des enseignant-es et des concours, accompagnée de prérecrutements et de mesures visant à mettre fin à la précarité étudiante, constituerait une réponse à la crise des recrutements qui affaiblit le système éducatif, tout en donnant un nouveau souffle à la démocratisation de l'accès aux études.

PROPOSITIONS CONCRÈTES

Sur les retraites, les salaires et le statut de la fonction publique, la protection sociale, l'accès aux qualifications, les services publics, les syndicats de la FSU portent des propositions concrètes qui s'inscrivent pleinement dans l'objectif de transformer la société par la mobilisation de celles et ceux qui la font vivre au quotidien.

Les approches féministe ou écologique de ces enjeux constituent aussi un levier de transformation puissant. Ainsi le combat pour l'égalité salariale et contre la précarité rejoint-il le combat général sur les rémunérations, au travers des luttes que nous menons, par exemple avec les AESH, ou pour les métiers de la fonction publique fortement féminisés, qui sont souvent les plus mal rémunérés.

C'est avec cette ambition d'articuler l'intérêt général et la défense immédiate des agent-es, en cherchant inlassablement l'adhésion massive des personnels, l'unité la plus large des organisations syndicales et la convergence avec les usagers, les associations et les collectifs qui partagent nos revendications, que nous construisons nos luttes, pour plus de justice, d'égalité et de cohésion sociale. ■

Les syndicats de la FSU portent des propositions concrètes qui s'inscrivent pleinement dans l'objectif de transformer la société.

En 2023, la stratégie unitaire de la mobilisation interprofessionnelle contre la réforme des retraites a remporté une forte adhésion de la part de la population.



Unifier des revendications catégorielles dans l'intérêt de toutes et tous

Les syndicats de la FSU se sont structurés par grands champs professionnels, permettant ainsi de faire militer ensemble les personnels de différentes catégories concourant à une même famille de métiers, pour développer des stratégies syndicales à même d'améliorer la situation de toutes et tous.

Par **BENOIT TESTE**,
secrétaire général de la FSU

Comme dans tous les secteurs d'activité, le syndicalisme dans l'enseignement supérieur est confronté à la question de l'outil syndical adapté et en particulier à la question du périmètre de syndicalisation : quelles catégories, quels métiers, quels champs professionnels regroupe-t-on dans le même syndicat ? Entre le nécessaire ancrage au plus près de réalités professionnelles et la non moins nécessaire inscription de ces réalités dans un projet de société, l'enjeu est éminemment politique : faut-il organiser des syndicats par catégories pour mieux faire valoir les spécificités de chacune au risque de les « enfermer » dans du corporatisme, ou faut-il des syndicats plus généralistes au risque d'en faire des organisations déconnectées des attentes immédiates et concrètes des collègues ?

UNE MÊME FAMILLE DE MÉTIERS

Dans toute la fonction publique, les syndicats de la FSU sont majoritairement issus d'une histoire qui a construit une syndicalisation par grands champs professionnels, regroupant plusieurs catégories d'agents dans une structure syndicale qui a une cohérence métier. Ils ne sont donc en général ni totalement généralistes ni catégoriels. Ainsi, pour ce qui concerne le sup et la recherche, dans les années 1950, la structure syndicale qui regroupait au sein de la FEN enseignement et recherche a donné naissance au SNESUP pour les enseignants et enseignants-chercheurs d'un côté, au SNCS pour les chercheurs de l'autre, et ce sont les personnels, en se retrouvant très majoritairement dans ces syndicats, qui ont validé cette structuration qui permet de faire militer ensemble les personnels de différentes catégories concourant à une même famille de métiers.

Les corps dans l'enseignement supérieur sont diversifiés, chacun ayant ses propres spécificités, statuts et enjeux : enseignants-chercheurs, professeurs des universités, PRAG et PRCE, chargés de cours et autres personnels

éducatifs sont confrontés à des problématiques qui leur sont propres, qu'il s'agisse de leur statut, de leurs conditions de travail ou de leurs perspectives de carrière. Tout l'enjeu de les regrouper dans le même syndicat est de ne pas laisser se développer une logique de concurrence au détriment de la vision collective. Un des fondamentaux du SNESUP est que la formation et la recherche ont la même dignité, et donc que toutes les catégories concourant à ces missions doivent être reconnues.

ÊTRE PLUS FORTS

L'enjeu de regrouper les catégories est évidemment d'être plus forts, d'avoir une vision d'ensemble et de pouvoir intervenir et mobiliser pour, en particulier, inverser la tendance de sous-financement et d'autonomie des universités, et d'inscrire cela dans les enjeux éducatifs et de services publics au sein de la fédération, la FSU.

Pour que tous les collègues s'y retrouvent, le caractère pluricatégriel suppose de développer des stratégies syndicales qui unifient le plus possible les revendications, qui portent les revendications le mieux à même d'améliorer la situation de toutes et tous, mais qui n'hésitent pas à obtenir des avancées pour les uns, si cette seule possibilité est ouverte, car cela permettra de tirer les demandes des mêmes avancées pour les autres plus tard ou différemment. C'est un mouvement d'amélioration « par le haut » que permet de penser ce syndicalisme, inverse aux logiques délétères et inefficaces pour tout le monde à plus ou moins long terme de concurrence. Cela permet aussi de traiter la question du non-titulariat : revendiquer de meilleures conditions de travail et d'emploi pour les non-titulaires, c'est dire qu'un métier ne peut s'exercer dans des conditions de précarité, c'est donc dire des choses de portée générale qui parlent de la dignité d'un métier et valent donc pour tous les personnels.

Lutter efficacement, c'est trouver une articulation entre des revendications spécifiques et une vision plus large, ce à quoi s'emploie le SNESUP-FSU au quotidien. ■

Lutter efficacement, c'est trouver une articulation entre des revendications spécifiques et une vision plus large.

Retraité·es : l'importance d'être syndiqué

Par **ALET VALERO**,
membre du secteur Retraité·es

La pseudo-distinction entre actifs et non-actifs mérite d'être bannie. Nous sommes toutes et tous actives et actifs jusqu'au bout. De mille façons, comme l'a montré l'enquête menée par le secteur Retraité·es en 2022*. Et le SNESUP-FSU nous y aide statutairement : il est possible de rester dans sa section, de participer aussi activement que souhaité à toutes les activités et, franchement, le travail ne manque pas.

Vous pouvez toujours prendre part à l'activité de votre section, et des instances nationales de notre syndicat. On peut aussi s'investir dans la FSU, notamment dans les sections fédérales des retraités, au niveau départemental ou national. Si vous le souhaitez, vous pouvez faire partie de secteurs, et ainsi concourir à définir les orientations du syndicat et de la fédération. Les retraités ont en effet des problématiques particulières, par exemple celles des revalorisations de pension ou des tarifs des complémentaires santé, de plus en plus

élevés avec l'avancée en âge des assurés. Seule l'action collective permet de gagner des avancées sur ces sujets cruciaux pour le niveau de vie des retraités, et les syndicats sont les seules organisations à ce stade permettant l'organisation collective des retraités à large échelle, mais aussi de faire le lien entre les problématiques des actifs et celles des retraités, indissolublement liées par le fait que la pension est un salaire continué.

ESPACE DE DÉBAT ET D'ACTION

Le SNESUP-FSU est libre et indépendant, il n'existe que par la cotisation de ses adhérents avec, pour les retraités, une contribution financière adaptée à leur revenu. Son siège historique est un espace de débat et d'action, il vient d'être rénové, vous y serez les bienvenus. Ses publications régulières font référence, son histoire en fait une organisation incontournable. Ses engagements nationaux et internationaux sont écoutés. Nous, retraités, par notre action syndicale, nous continuons singulièrement à être des citoyens et des citoyennes, et des acteurs et actrices du monde. ■

Seule l'action collective permet de gagner des avancées sur ces sujets cruciaux pour le niveau de vie des retraités.

* Lettre aux retraité·es n° 132, mai 2023, p. 2-4 : www.snesup.fr/sites/default/files/article/documents/lettre_aux_retraitees_n_132_mai_2023.pdf.

L'incontournable syndicalisation des non-titulaires

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

L'emploi contractuel se développe dans les trois versants de la fonction publique. Représentant 17 % des emplois publics en 2011, il est maintenant à 22 %. Le secteur public de l'ESR est particulièrement touché, puisqu'en 2021, il représentait 38,3 % des 208 502 agents de l'enseignement supérieur et 29,6 % des 57 560 agents des organismes de recherche. De plus, ces données n'intègrent pas les enseignants vacataires, sous-payés et dénués d'un minimum de droits sociaux, auxquels les formations supérieures recourent toujours plus massivement. De l'ordre de 170 000, elles et ils assurent l'équivalent de presque 15 000 ETP d'enseignant avec un service annuel de 384 heures.

FRAGILISATION DU SERVICE PUBLIC

La précarité de l'emploi qui résulte de cette situation touche directement les collègues contractuels et vacataires dans leurs conditions de vie et leurs perspectives professionnelles. Elle réduit le recrutement et les perspectives de carrière comme titulaire, détourne des jeunes de

carrières dans l'ESR public, induit des rotations fréquentes du personnel dans les services et les équipes pédagogiques, rend les collectifs de travail hétérogènes, favorise la baisse du coût du travail et les inégalités entre agents (les chaires de professeur junior en sont une illustration édifiante), affaiblit l'indépendance académique, etc. Elle fragilise ainsi d'une part le service public en pesant sur la qualité des formations et les avancées et expertises scientifiques au service de l'intérêt général, et d'autre part l'ensemble du personnel de l'ESR en pesant sur les conditions de travail, les rémunérations et les droits des agents titulaires.

Par conséquent, la syndicalisation des non-titulaires de l'ESR est un enjeu fondamental. Elle permet de briser leur isolement et de mieux défendre leurs droits dans un contexte de fragmentation des statuts et types de contrat qui favorise de larges pouvoirs de la hiérarchie. Elle encourage également la construction d'analyses, de revendications et d'actions qui regroupent toutes les catégories d'agents et permettent en particulier d'obtenir la résorption de l'emploi précaire. ■

La syndicalisation des non-titulaires de l'ESR est un enjeu fondamental.

Doctorant·es : des travailleur·ses scientifiques en formation, des protections à conquérir

Syndicat d'enseignant·es-chercheur·ses, le SNESUP-FSU défend les droits et porte les revendications des doctorant·es, une catégorie de travailleur·ses souvent précaires, aux statuts disparates, qui exercent dans des conditions difficiles, alors que la richesse du travail qu'ils et elles produisent bénéficie à toute la communauté scientifique.

Par **GILLES TABOURDEAU** et **LUC PELLISSIER**,
secteur Agents non titulaires

Les doctorant·es, souvent perçu·es comme des étudiant·es, sont en réalité des travailleur·ses scientifiques à part entière. Leur statut hybride, à la fois étudiant·es et chercheur·ses en formation, pose des défis uniques en termes de droits et de protections. Le SNESUP-FSU, syndicat engagé pour la défense des droits des enseignant·es-chercheur·ses et des chercheur·ses, représente légitimement les doctorant·es et porte auprès du ministère et des établissements la nécessité de conquérir de nouvelles protections pour cette catégorie de travailleur·ses.

Derrière le nom « doctorant·e » se cachent des réalités très diverses en termes de conditions de travail, de droits et d'obligations. Même si la contractualisation existe dans certaines situations, il ne s'agit pas là du modèle dominant et la disparité entre les disciplines est criante.

Dans l'éventail des statuts, on peut retrouver des doctorant·es boursiers et d'autres embauché·es sous des contrats précaires, tels que les contrats doctoraux ou les contrats de travail à durée déterminée. Ces contrats ne garantissent aucunement les mêmes protections que celles offertes aux titulaires, recruté·es sous statut de fonctionnaire.

PRÉCARITÉ FINANCIÈRE

Dans le même temps, nombre de doctorant·es ne bénéficient d'aucun financement et sont souvent contraint·es de travailler à côté de leur thèse pour subvenir à leurs besoins. Cette situation de précarité financière a d'ailleurs des répercussions directes sur leur santé mentale et leur capacité à mener à bien leurs recherches.

Afin d'éviter les inégalités de statut et de financement du doctorat, notamment entre disciplines, et de lutter contre la précarité des doctorant·es, le SNESUP-FSU revendique de longue date la création d'un statut de fonctionnaire stagiaire, assorti d'une formation

initiale pour celles et ceux qui envisagent une carrière académique (chercheur·se ou enseignant·e-chercheur·se).

Les doctorant·es sont régulièrement confronté·es à des conditions de travail difficiles. Les horaires sont souvent extensibles, et la pression pour publier et obtenir des résultats peut être écrasante. La précarité inhérente à cette absence de réel statut et la crainte de répercussions sur la suite de la carrière ne permettent pas aux doctorant·es de défendre leurs conditions de travail. Le SNESUP-FSU, qui fédère en son sein chercheur·ses, enseignant·es-chercheur·ses et doctorant·es, se bat pour une meilleure prise en compte des conditions de travail de ces derniers, notamment en termes de charge de travail, de soutien psychologique et de prévention des risques professionnels.

CONDITIONS DIGNES ET SÉCURISÉES

Du fait de la diversité de leurs statuts et du renvoi à des décisions locales l'application de leurs droits sociaux, nombre de doctorant·es ne peuvent bénéficier au cours de leur thèse de congés pour formation ou maternité, de dispositifs sociaux réservés aux fonctionnaires, etc. Pourtant, la richesse du travail qu'ils produisent bénéficie à leur laboratoire, leur établissement et à toute la communauté scientifique. Aussi, le SNESUP-FSU milite pour que les doctorant·es aient les mêmes droits sociaux que les autres travailleur·ses – ce qui inclut l'accès à la sécurité sociale, aux congés payés, aux congés maladie et aux congés maternité/paternité.

En syndiquant les doctorant·es en son sein, le SNESUP-FSU fait donc le choix de s'engager à défendre leurs droits et à conquérir les protections nécessaires pour leur permettre de mener à bien leur parcours doctoral dans des conditions dignes et sécurisées (amélioration des rémunérations, renforcement de la formation...).

Ensemble, nous pouvons faire avancer les droits de toutes et tous : chercheur·ses, enseignant·es-chercheur·ses et bien sûr doctorant·es ! ■

Le SNESUP-FSU milite pour que les doctorant·es aient les mêmes droits sociaux que les autres travailleur·ses.