

# le snesup

## Mobilisations

Résister à la casse de l'ESR public

## Primes locales PRAG-PRCE

La grande disparité

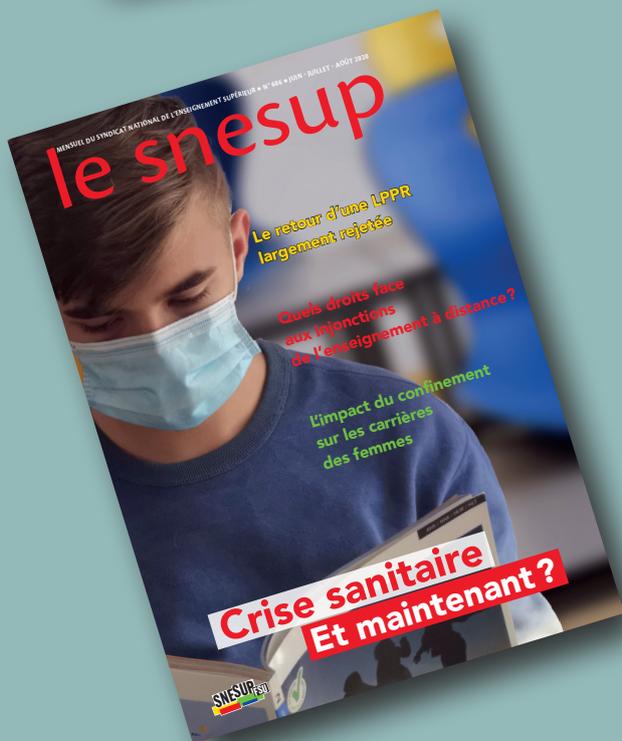
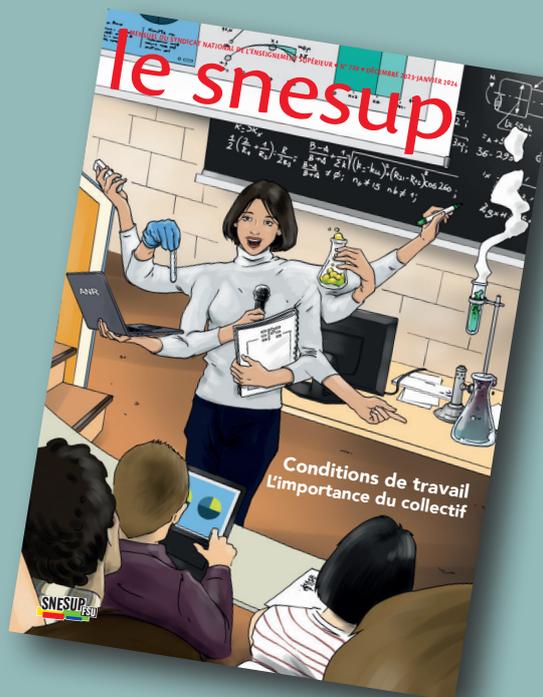
## Liberté académique

Un net recul en France

**Bonne année !  
Bonne santé ?**



# RETROUVEZ EN LIGNE LES NUMÉROS PRÉCÉDENTS



[WWW.SNESUP.FR](http://WWW.SNESUP.FR)

## SOMMAIRE

<b>VOIX DES ÉTABLISSEMENTS</b>	<b>4</b>
<b>ACTUALITÉS</b>	<b>6</b>
■ Rendez-vous le 5 décembre!	
■ Budget 2024-2025 : personnel, étudiant-es et président-es d'université alertent contre la casse de l'ESR public!	
■ Hommage à Daniel Monteux	
<b>DOSSIER</b>	<b>9</b>
■ Bonne année, bonne santé?	
<b>MÉTIER</b>	<b>18</b>
■ Primes « pansement » pour les PRAG-PRCE	
<b>FICHE PRATIQUE</b>	<b>19</b>
■ Fiche n° 63 Enregistrement vidéo de mes cours par l'établissement : quels sont mes droits ?	
<b>FORMATION</b>	<b>20</b>
■ Passage au BUT : les langues vivantes entre services menacés et perte de sens du métier	
<b>SERVICE PUBLIC</b>	<b>21</b>
■ Plus de 1 milliard d'euros de sous-financement des universités	
<b>MONDES UNIVERSITAIRES</b>	<b>22</b>
■ L'entrisme du privé dans l'enseignement supérieur agricole	
<b>RECHERCHE</b>	<b>23</b>
■ Des élections CoNRS 2025 pour plus de démocratie	
<b>ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES</b>	<b>25</b>
■ Quelle place pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les syndicats de la FSU ?	
<b>INTERNATIONAL</b>	<b>27</b>
■ Net recul de la liberté académique en France	
<b>EXPRESSION DES COURANTS DE PENSÉE</b>	<b>29</b>
<b>LIVRES</b>	<b>31</b>
■ Le Service public empêché, de Nadège Vezinat	



Anne Roger et Caroline Mauriat, cosecrétaires générales

## Et si on prenait le temps ?

La fin de l'année 2024 arrive, ouvrant la voie à 2025.

Une nouvelle année, dans un contexte international et national en proie à une escalade de la violence. La progression du Rassemblement national en France, et plus généralement des idées réactionnaires et des extrêmes droites, nécessite de nous organiser pour être prêts à les faire reculer et à les repousser en même temps que l'offensive lancée sur les services publics.

Cette lutte s'annonce longue et difficile car l'adversaire avance derrière le masque du « bon sens ». Elle impose que nous fassions preuve d'imagination pour construire un projet de société enthousiasmant, fondé sur des bases d'altruisme et de solidarité, où l'intérêt général primerait sur l'intérêt de chacun, où nous aurions le loisir de rêver, de partager du temps les uns avec les autres.

Dans nos activités d'enseignement et de recherche, ne plus courir après les financements, ne plus être au rythme des évaluations, des injonctions parfois contradictoires, mais prendre le temps de penser, de créer, d'imaginer et surtout de partager.

Le propre de l'homme est d'ailleurs peut-être l'imagination. Et celle-ci a besoin de temps pour prendre forme. Au-delà des moyens financiers et humains dont le service public de l'ESR a indubitablement besoin, il nous faut ralentir, souffler, pour redonner du sens à ce que nous réalisons chaque jour et porter largement un autre projet que celui que nous imposent le gouvernement et ses alliés.

En 2025, souhaitons-nous de retrouver ce temps, indispensable pour repenser nos conditions de travail au prisme du collectif, du partage de valeurs et de l'intérêt général.

D'ici là, mobilisons-nous en masse le 5 décembre et préparons une année 2025 offensive! ■

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

#### SNESUP-FSU

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

Site Web : [www.snesup.fr](http://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, maquette, iconographie :

Catherine Maupu - Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

#### Impression, maquette, routage :

Compédit Beaugard, 61600 La Ferté-Macé

#### Régie publicitaire :

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

[contact@comdhabitude.fr](mailto:contact@comdhabitude.fr)

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

Illustration de couverture et p. 9 : Corentin Lecourt

## SORBONNE UNIVERSITÉ

## Préparation des élections

Des sections du SNESUP-FSU de Sorbonne Université (SU) ont saisi l'opportunité de la rentrée pour se faire connaître auprès des personnels en se présentant aux côtés des autres syndicats lors de réunions de rentrée. Cette présentation a été l'occasion pour les représentants syndicaux élus dans les différents conseils de l'université de se présenter et de mentionner leurs rôles et les combats portés par notre syndicat, en particulier dans le cadre des intersyndicales.

Des réunions de section de rentrée, parfois ouvertes à tous les personnels relevant de ces sections, ont ensuite été organisées.

En octobre, le bureau SNESUP-FSU de SU a invité les camarades de la FSU de SU à une réunion commune. L'objectif de cette réunion est de renforcer la coopération entre sections SNESUP de SU et avec les autres syndicats FSU, avec l'idée de tenir des réunions trimestrielles de ce type pour suivre la vie de l'établissement et les travaux des conseils.

La préparation des élections des conseils centraux, prévues à l'automne 2025, a occupé une part importante des échanges. L'idée de constituer à nouveau des listes intersyndicales avec la CGT et SUD a été validée, en continuité avec les précédentes élections.

Cependant, des difficultés à recruter des candidats dans la faculté de santé ont été soulignées. Cette faculté, dirigée depuis 2015 par un doyen enchaînant trois mandats consécutifs sans qu'aucune opposition n'ose s'exprimer, souffre d'un manque patent de vitalité démocratique. Pour pallier ces obstacles, le bureau du SNESUP-FSU de SU a engagé les discussions avec la CGT et SUD pour anticiper la préparation des élections à venir.

*Thomas Tully, secrétaire de la section INSPÉ de Sorbonne Université*

## UNIVERSITÉ DE TOURS

## Élections universitaires : des résultats en demi-teinte qui mettent fin à une expérience originale

Depuis novembre 2020, l'université de Tours a été présidée par une équipe issue de la réunion de deux collectifs à noyau syndical (FSU et CFDT), dans laquelle les élu·es SNESUP-FSU ont joué un rôle moteur. Arrivée en pleine épidémie, l'équipe a manifesté d'emblée sa rupture avec l'équipe précédente et les politiques imposées par les tutelles depuis la LRU, dans la mesure de ce que le cadre national permettait : « déprésidentialisation » avec le choix de séparer la présidence du CAC de celle de l'université, équipe de 12 VP dont 1 Biatss pour garantir un véritable travail collectif, attitude combative vis-à-vis du ministère qui s'est traduite par l'obtention de quelques moyens supplémentaires, loin toutefois de mettre fin à la sous-dotation. S'il est difficile de résumer l'ensemble des actions menées, on peut citer la fin du gel des emplois, le refus des chaires de professeur junior malgré les fortes pressions du rectorat, le souci de conserver le caractère pluridisciplinaire de l'université avec le maintien de l'offre de formation et une attitude de prudence face aux appels à projets qui a évité un gaspillage d'énergie et produit malgré tout des réussites. Il faut ajouter un gros effort en matière de prévention des situations de souffrance au travail et d'action en matière d'égalité femmes-hommes, ainsi qu'une politique volontariste en matière de transition environnementale. Le bilan est important et reconnu, loin des cris poussés par certains en 2020 face à l'arrivée d'une équipe « syndicale » (qui comportait aussi des non-syndiqués).

L'élection des 16 et 17 novembre a opposé deux équipes mais trois listes. L'une était construite autour de la personnalité du PU-PH de pharmacie Philippe Roingard et d'anciens doyens, dont le programme se revendique comme l'application des préconisations du Hcéres : recherche de ressources propres face à la pénurie et spécialisation d'une université de taille moyenne « qui ne peut pas tout faire » (logique de l'avantage concurrentiel). Face à cela, les soutiens à l'équipe sortante, qui était fortement renouvelée, partageaient avec une plateforme commune mais deux listes, le collectif Autrement autour de la CFDT ayant finalement refusé le rassemblement. Comme on pouvait le prévoir, ce choix s'est révélé désastreux, surtout au CA avec la prime à la liste arrivée en tête. L'une des surprises du scrutin, qui se déroulait au vote électronique pour la première fois, est le score (52 %) d'une liste Biatss déjà présente mais minoritaire lors des précédents scrutins, se déclarant « a-syndicale » et ayant signalé son allégeance à la liste Roingard. Au final, le résultat est décevant, compte tenu du bilan de l'équipe sortante, qui n'a d'ailleurs pas été contesté par l'équipe Roingard. Mais, avec un nombre élevé d'élus et de sympathisant·es FSU dans les conseils, dont beaucoup expérimenté·es, le SNESUP-FSU est en mesure de faire entendre la voix de toutes celles et de tous ceux qui se battent pour une université plus juste.

*La section SNESUP-FSU de l'université de Tours*

## UNIVERSITÉ PARIS-I

## Des élections qui ouvrent des perspectives

**E**n 2020, le SNESUP-FSU avait fait le choix de soutenir une liste (« Pour une université libre et solidaire », PULS) sans candidat à la présidence, et émanant d'un collectif de syndiqués et de collègues mobilisés contre les différentes réformes antisociales. Cette liste avait obtenu 3 sièges au CA (1 A et 2 B), 3 à la CFVU et 8 sièges à la CR. Les deux listes arrivées devant PULS ayant fusionné après plusieurs tours infructueux en janvier 2021, PULS s'est retrouvée en minorité constamment et dans l'opposition face à des décisions pliées au sommet. Dans ce contexte, le travail des élu-es PULS a été exemplaire et les compte rendus systématiques et complets ont contribué à lui construire une réputation extrêmement positive.

Forte de l'expérience de ces quatre dernières années, PULS a décidé cette année, avec le soutien du SNESUP-FSU, de présenter un candidat à la présidence, et des listes de candidat-es composées à un tiers d'adhérent-es SNESUP-FSU.

Face à PULS, la présidente juriste sortante, qui rompt ainsi un pacte coutumier et fondateur de Paris-I, principe de « tourniquet » : l'engagement moral d'alternance tous les quatre ans entre les trois familles disciplinaires (droit-sciences-po, maths-éco-gestion, SHS). Cette candidature a fait l'objet d'une condamnation ferme FSU-CGT-CFDT-UNSA-FO-SUD : du jamais-vu !

Une troisième liste était menée par un PR d'histoire, ex-directeur de son UFR, très assidu dans les manifs anti-LPR, mais plutôt traditionnel, un peu résigné.

Résultats des élections pour PULS :

CA : 6 élus 1 A et 5 B (la présidence, 5 A et 2 B, la troisième liste, 2 A et 1 B), soit 3 sièges de plus qu'il y a quatre ans ;

CFVU : 1 A et 3 B, soit 1 siège de plus ;

À la CR, 2 A et 6 B.

PULS obtient plus de 33 % dans 10 scrutins sur 19. Bilan : 4 sièges de plus, et des perspectives de gagner les élections globalement.

Dans le même temps sur 14 sièges Biatss, la CGT obtient 6 sièges (+ 2), l'UNSA perd 2 sièges, la CFDT perd 1 siège au profit d'une liste « maison » de soutien à la présidence.

Du côté des étudiant-es, SAP1 (Union étudiante) est largement en tête, avec 33 % des voix sur 10 000 votants ; l'ensemble SAP1 + UNEF + Poing levé + Solidaires obtient 4 sièges sur 6 au CA et 11 sur 16 à la CFVU.

En somme, l'heure est plutôt à l'optimisme, même si Paris-I fait face, comme les autres universités, à des défis majeurs en termes de budget, de précarité et de bien-être au travail.

*La section SNESUP-FSU de l'université Paris-I*

## UNIVERSITÉ DE ROUEN-NORMANDIE

## Des listes communes FSU-CGT dans un contexte de campagne éclair

**L**es élections dans les conseils centraux se sont déroulées du 19 au 21 novembre sous forme de scrutin électronique avec une forte participation (de l'ordre de 75 %). Elles opposaient pour l'essentiel les listes de la direction sortante, dont le candidat à la présidence, F. Le Derf, est actuellement vice-président, aux listes « Pour le service public de l'ESR » soutenues par la FSU et la CGT. Seule l'UFR Santé se démarquait par la présence de listes uniques dans ses différents collèges, listes dont le soutien à la candidature de F. Le Derf lui a assuré un très confortable matelas de voix dans le collège A.

Avec de (très) bons résultats dans les collèges B et Biatss, nous obtenons 28 élu-es au total (9 au CA, 6 à la CFVU, 13 à la CR), nous sommes en tête dans 14 collèges sur les 19 dans lesquels nous nous présentons (2 sur 3 au CA), mais nous souffrons de notre absence en santé et de notre trop faible implantation en droit, sciences économiques, gestion. L'absence de candidature affichée à la présidence de l'université en provenance de nos listes nous a certainement été également préjudiciable, en particulier dans les collèges A, mais le contexte d'austérité budgétaire n'offre guère de perspectives.

Par ailleurs, contrairement au scrutin de 2020, les listes Biatss présentées par la présidence ont réalisé de bons scores, terminant deuxième derrière les listes FSU-CGT, mais devant le SNPTES et l'UNSA, qui avaient choisi de se présenter séparément. Pour notre part, nous continuerons à démontrer notre forte implication dans les instances en tant que représentant-es de nos collègues, capables de porter leur parole auprès de la présidence et d'informer largement la communauté universitaire des décisions qui la concernent.

*Pierre-Emmanuel Berche, coordinateur des sections SNESUP-FSU de l'université de Rouen-Normandie*

# Rendez-vous le 5 décembre!

En pleine discussion sur le budget, les attaques contre les agent-es du public n'ont pas manqué ces derniers mois. Depuis quelques semaines, elles deviennent même de plus en plus frontales. Des retraité-es qui coûtent cher et qui profitent du système, des enseignant-es qui ne travaillent que six mois par an, des agent-es du public dont l'absentéisme est énorme... N'en jetez plus !

Par **CAROLINE MAURIAT** et **ANNE ROGER**,  
cosecrétaires générales

**A**ssociées à des propos méprisants – tenus par des ministres ou d'anciens présidents, et relayés largement par nombre de médias –, les mesures qui porteraient le nombre de jours de carence à trois, qui réduiraient la prise en charge du salaire à 90 % en cas d'absence pour maladie sont d'une brutalité inouïe. Ces attaques s'ajoutent à la non-revalorisation du point d'indice, des salaires et des pensions, à la montée en puissance d'une réforme des retraites injuste, aux suppressions de postes, à la dégradation des conditions de travail, etc. Elles s'inscrivent dans le projet de démantèlement du service public et de la fonction publique, auxquels le gouvernement rêve de faire les poches pour gagner de quoi poursuivre une politique délétère et antisociale au service des intérêts de quelques-un-es. Solidarité ? Oui, pourvu qu'elle ne mette pas les plus riches à contribution.

### NOUVELLE ÉTAPE

Face à ce cynisme, une mobilisation dans la durée doit s'enclencher. Après les mobilisations sectorielles du mois de novembre et celle des retraité-es le 3 décembre, l'appel de l'inter-syndicale de la fonction publique à faire du 5 décembre une journée de mobilisation et de grève marque le début d'une nouvelle étape. Une mobilisation sous toutes les formes possibles doit s'engager pour imposer d'autres choix. Le ministre doit d'abord renoncer aux trois jours de carence dans la fonction publique, à la réduction de 100 % à 90 % de l'indemnisation des congés maladie et à la suppression de la prime de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

*Une mobilisation sous toutes les formes possibles doit s'engager pour imposer d'autres choix.*

Quelques membres de la commission administrative du SNESUP-FSU.



Mais, plus largement, c'est bien des moyens budgétaires à la hauteur des missions des services et des politiques publics qu'il nous faut arracher. Créer des emplois partout où cela est nécessaire, développer l'accès à l'emploi statutaire pour les agent-es contractuel-les, augmenter la valeur du point d'indice au titre de l'année 2024 et des années suivantes, prendre des mesures salariales générales, refondre les grilles indiciaires, faire de l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes une réalité, abandonner les orientations du projet de loi dit « Guerini », revenir sur la réforme des retraites... les sujets à mettre sur la table ne manquent pas.

Il y a urgence ! Dès le 5 décembre, nous le rappellerons au gouvernement, tous et toutes ensemble, dans la grève et les manifestations. ■

### LE MINISTRE DE L'ESR PRÉSENTE UNE FEUILLE DE ROUTE SANS AMBITION ET SANS MOYENS

Le 19 novembre, Patrick Hetzel présentait sa feuille de route aux journalistes, ce qui lui a permis de préciser le calendrier envisagé pour la mise en place des actions prévues dans les trois priorités qu'il avait déjà exposées lors de sa prise de fonctions, dans la continuité de la politique de Sylvie Retailleau : labellisation des formations privées et insertion professionnelle, pacte de la recherche et simplification, acte II de l'autonomie. Il y affirme notamment vouloir réformer la formation des enseignant-es dans les trois prochains mois, faire le ménage dans les formations privées (selon quels critères ?) et reprendre la concertation sur les bourses pourtant déjà menée. L'accélération de l'acte II de l'autonomie y est également annoncée à coups de mesures dérégulatrices. Aucun des moyens associés aux mesures prévues n'est précisé. Le grand absent en est le personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche, jamais mentionné et pour lequel aucune amélioration salariale ou de conditions de travail ne se profile. L'égalité professionnelle et la lutte contre les VSS ont quant à elles disparu.

# Budget 2024-2025 : personnel, étudiant·es et président·es d'université alertent contre la casse de l'ESR public!

Dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), l'intersyndicale dans son arc complet appelait à faire du 19 novembre une journée d'alerte et de mobilisation dans tous les établissements pour un autre budget dans l'ESR. Le 21 novembre, fait rarissime, des présidents et présidentes d'université se sont également mobilisé·es pour dénoncer ce projet de budget et une vingtaine a siégé devant le ministère, sous la neige, pour dénoncer « la casse de l'enseignement supérieur et de la recherche publics ».

Par **CAROLINE MAURIAT** et **ANNE ROGER**,  
cosecrétaires générales

Les chiffres sont éloquentes. Les 1,5 milliard d'euros de fonds de roulement des universités qui restaient en septembre 2024 devraient être siphonnés et réduits à néant en 2025 par le projet de loi de finances, alors qu'ils sont indispensables pour investir massivement, en particulier dans la rénovation énergétique des bâtiments universitaires. Dès l'année 2025, plusieurs établissements dont le fonds de roulement et la trésorerie de 2024 seront insuffisants se trouveront ainsi en situation de cessation de paiement.

## DÉPENSES SUPPLÉMENTAIRES

Le projet de loi de finances 2025 prévoit pour l'ESR une augmentation de 98 millions d'euros, qui correspond en réalité, en comptant l'inflation, à seulement 20 millions d'euros. Mais, par ailleurs, les universités et les autres établissements d'enseignement supérieur vont devoir assumer 275 millions de dépenses supplémentaires que l'État leur impose sans

les financer (Ripéc, cotisation pension civile, GVT). Le sous-financement de l'ESR atteindra 2 milliards d'euros pour 2025.

## SE MOBILISER MASSIVEMENT

Au-delà de ce véritable hold-up, ce sous-financement a des conséquences directes et désastreuses quant à l'offre de formation et aux conditions d'études et de travail des étudiant·es et de tout le personnel : gel des campagnes d'emploi, baisse des capacités d'accueil et des heures des maquettes de formations, augmentation de la taille des groupes de travaux dirigés, de la charge de travail administrative et technique et, à terme, augmentation généralisée des droits d'inscription. Le SNESUP-FSU sonne l'alarme quant au désengagement de l'État, qui compromet l'avenir de l'enseignement supérieur public et de la jeunesse.

Le SNESUP-FSU appelle à construire la mobilisation dans l'ESR et à se mobiliser massivement le 5 décembre 2024 pour obtenir un tout autre budget, le retrait de tous les jours de carence, le maintien à 100 % du salaire par la subrogation par l'employeur et une revalorisation des salaires. ■

*Le SNESUP-FSU sonne l'alarme quant au désengagement de l'État, qui compromet l'avenir de l'enseignement supérieur public et de la jeunesse.*

## LE SNESUP-FSU À L'OFFENSIVE DANS LES INSTANCES MINISTÉRIELLES

Lors du CSA ministériel du 12 novembre, le SNESUP-FSU a proposé deux avis, votés à l'unanimité par les organisations syndicales représentatives.

L'un d'entre eux demande l'alignement réglementaire du montant de la PES des enseignant·es du second degré affecté·es dans le supérieur sur celui de la composante C1 du Ripéc (régime indemnitaire des EC), ainsi que l'intégration des différentes primes statutaires dans la rémunération indiciaire.

L'autre, alors que le taux d'avancement à la hors-classe prévu pour les MCF en 2025 devrait encore baisser à 10 %, demande qu'il soit au contraire relevé au niveau des corps des enseignant·es, soit à 23 %.

Un Cneser se tenait également ce 12 novembre. Le SNESUP-FSU y a également été à l'initiative d'une motion sur le budget de l'ESR demandant notamment la réaffectation de tout ou partie du crédit d'impôt recherche, véritable niche fiscale, qui coûte en 2024 plus de 7 milliards d'euros à l'État (24 pour, 3 NPPV et 1 abstention).

Vous trouverez l'ensemble de ces textes et les déclarations dans leur intégralité sur notre site : [www.snesup.fr/instances](http://www.snesup.fr/instances).

# Merci Daniel

Daniel Monteux, secrétaire général du SNESUP-FSU de 1970 à 1972, nous a quitté-es à l'âge de 91 ans, le 18 novembre. Les témoignages de celles et ceux qui l'ont côtoyé laissent entrevoir toute la profondeur d'un homme engagé et de grande valeur. Les camarades du SNESUP-FSU, plus jeunes, avaient pu apprécier ses analyses à l'occasion du séminaire organisé à Roubaix autour de Mai 68 où il avait fait une intervention passionnante. Le SNESUP-FSU était présent à ses obsèques, le 25 novembre, pour lui rendre un dernier hommage.

Par **COLLECTIF**

**D**aniel fut secrétaire général de 1970 à 1972 dans une période post-Mai 68 qui fut dans les universités un moment particulier de conquête de droits et de construction, notamment d'une démocratie interne absente jusque-là. Une période également où le syndicalisme s'est fortement développé dans un milieu universitaire où il ne va pas forcément de soi. Au-delà d'être un homme de vision, Daniel était un homme engagé, sans ambition personnelle, faisant de l'intérêt collectif son propre intérêt et ce, bien au-delà des frontières, en particulier à travers son engagement au sein de l'Unesco. Le calme et la clarté des positions défendues par Daniel ainsi que la chaleur humaine qui émanait de leurs rencontres ont marqué les camarades qui ont milité avec lui.

Daniel a marqué notre organisation. Nous n'avons pas la place ici de partager in extenso l'ensemble des hommages que nous avons reçus mais nous en livrons quelques extraits qui nous semblent illustrer l'homme qu'il était. Ils sont en ligne sur notre site.

Pour Olivier Gebührer, « Daniel fit partie d'une génération de militants d'exception, comme le mouvement social en France en produit de temps à autre. D'exception, pas seulement par sa créativité sociale mais par son absolue simplicité, son incorruptibilité, son absence totale d'ambition personnelle jusqu'à l'abnégation ; une vivante incarnation de la formule de Gramsci : "optimisme du cœur, pessimisme de la raison". » Et il ajoute : « J'eus la chance de le côtoyer de près, et l'honneur d'avoir sa confiance en de nombreuses occasions. Je n'aurais jamais pu lui dire à quel degré je l'aimais. »

Françoise Brunel, qui fut quant à elle son étudiante à la Sorbonne, nous rappelle qu'au-delà l'homme engagé sur de nombreux fronts, Daniel

était aussi un enseignant particulièrement apprécié : « Je l'ai connu, dit-elle, en suivant son TD de géographie urbaine, en 1967-1968, alors que j'achevais la licence d'histoire à la Sorbonne ! [...] Je suis très peinée par sa disparition : même si c'est très très loin, c'était un "prof" formidable – ce qui, après tout, n'était pas si courant, à l'Institut de géographie avant mai 1968 !!! »

Pour finir, les mots de deux autres anciens secrétaires généraux (SG) du SNESUP-FSU, toujours actifs, qui l'ont bien connu.

Maurice Héryn, SG au début des années 2000, parle de Daniel comme d'« un homme extraordinaire et un grand responsable syndical dans une période de confrontations, de luttes et de rassemblements, elle aussi extraordinaire », et Claude Mazauric, qui lui a directement succédé en tant que SG, nous a adressé des mots particulièrement émouvants dont nous ne reprenons que quelques bribes.

« Il y a tant de choses, dit-il, que nous avons découvertes et construites ensemble... et avec quelques autres de notre génération qui demeurent inoubliables : je suis aujourd'hui sans voix.

Je pense surtout au camarade convaincant et avisé que fut Daniel, au chercheur créatif qu'il incarnait, au lutteur obstiné, si avisé et en même temps si perspicace, qui veillait à tout, mais surtout à l'ami, militant désintéressé dont la vie a contribué à éclairer le chemin collectif et chaotique que nous avons parcouru ensemble, avec tant de compagnons et de collègues. Je n'ai revu Daniel en dernier lieu que lors du congrès du SNESUP tenu à Roubaix... C'était avec beaucoup de joie et d'émotion. Aujourd'hui, moi qui suis son aîné (fatigué !) d'une seule année, j'éprouve la douleur de devoir renoncer à me dire encore pour un temps bref son frère survivant. »

Nous laisserons donc ce mot de la fin à Claude. Le SNESUP-FSU est particulièrement fier d'avoir compté dans ses rangs, et à sa tête, un homme de la trempe de Daniel.

Une dernière fois : merci Daniel. ■



# Bonne année, **bonne santé** ?



En cette période de vœux de bonne année et de bonne santé, ce dossier se penche sur la santé du personnel de la fonction publique, en particulier dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). Alors que l'absentéisme des fonctionnaires est de nouveau mis à la une par le ministre de la Fonction publique, qu'en est-il réellement ? Responsabilité de l'employeur, la santé au travail du personnel des universités et plus généralement des établissements de l'ESR est-elle assurée ? Prise en charge ? Visible ? Voici quelques questions abordées dans les articles qui suivent.

**L'absence de réelle politique publique et le manque de moyens investis dans des actions concrètes pour la santé au travail du personnel de l'ESR, et la prise en compte de ses conditions de travail sont également analysés à travers les articles des représentant-es du personnel à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d'administration du ministère.**

**L'évolution de la protection sociale complémentaire et le retard pris pour son application auront également des répercussions sur la prise en charge des frais médicaux pour les agent-es et leurs ayants droit. Avec la fin du principe de solidarité, cette évolution pèsera financièrement davantage sur les retraité-es.**

**Enfin, ce dossier se termine par un exemple d'actions mises en place par les établissements pour masquer leur impuissance à assurer réellement leur devoir d'employeur en termes de santé au travail.** Notamment, au-delà du manque criant de personnel de santé (infirmiers, psychologues, médecins du travail), leur incapacité à développer l'accès à des activités physiques et culturelles de qualité pour l'ensemble du personnel est également liée à un manque de personnel et d'infrastructures.

**Ce dossier montre l'urgence d'investir, de recruter et de penser l'organisation de nos collectifs de travail de manière à dégager du temps pour soi pour souffler, et en permettant un réel suivi médical et psychologique du personnel.**

# « La fonction publique semble à la traîne »

Anne Marchand, historienne et sociologue, chercheuse au laboratoire IRIS de l'université Sorbonne-Paris-Nord, et Renaud Bécot, maître de conférences en histoire à Sciences Po Grenoble, spécialistes de la santé au travail et des maladies professionnelles, détaillent les problématiques particulières des agents de la fonction publique en matière de santé et de sécurité au travail.

Propos recueillis par **CLAIRE BORNAIS**  
et **MICHEL MARIC**

## Quel regard portez-vous sur la santé des fonctionnaires ? Quels sont les éléments qui vous semblent remarquables ?

C'est par l'intermédiaire d'un projet de recherche portant sur la gestion par l'État des dangers de l'amiante bâtementaire<sup>1</sup> que nous avons été confronté-es de plein fouet aux spécificités des questions de santé au travail des travailleur-euses de la fonction publique et, en premier lieu, leur forte invisibilité. La plupart des travaux de recherche sur la santé au travail ignorent le plus souvent cet espace, comme si le statut des fonctionnaires leur garantissait tout à la fois l'emploi... et la santé, comme si l'État employeur rimait avec protecteur.

D'une façon générale, les données sur la santé au travail des fonctionnaires (et contractuel-les) manquent. L'enquête « Conditions de travail » menée par la Dares ne les inclut qu'à la marge ; et ce n'est qu'à partir de 2017, soit près de vingt-cinq ans après son lancement, que l'enquête « Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels » (« Sumer ») s'est ouverte aux trois versants de la fonction publique. Quant aux données sur la « sinistralité », c'est-à-dire le nombre effectif d'accidents, de maladies et de décès imputables au service dans la fonction publique, elles sont très lacunaires, dispersées et par conséquent inexploitable.

La fonction publique couvre pourtant un très large éventail d'activités et de secteurs d'activités qui, dans le secteur privé, sont bien identifiés comme exposant à un continuum de risques, tant physiques et biologiques qu'organisationnels, auxquels s'ajoutent une souffrance éthique particulière fondée sur le service au public.

La plateforme de signalement des suicides au travail lancée par Solidaires rend compte d'un phénomène qui touche fortement la fonction publique<sup>2</sup>. Une succession de réformes et de restructurations, l'introduction de la logique gestionnaire par objectifs (le *new management public*), le développement du *flex office* dans les bureaux, la dématérialisation et la fermeture des points d'accueil du public, etc., sont à l'origine d'une forte intensification du travail se conjuguant souvent avec une perte de sens. Il a cependant fallu attendre 2022 pour que soit lancé un premier plan santé au travail dans la fonction publique, au moment où s'achève déjà le quatrième dans le secteur privé.

Même si le livre IV du Code du travail est censé s'appliquer dans toute la fonction publique, les moyens donnés à la prévention ne suivent pas. La réglementation est peu connue, mal appliquée et les inspections santé et sécurité au travail n'ont aucun pouvoir coercitif, à la différence des inspecteurs du travail dans le privé. En ce sens, la fonction publique semble à la traîne. Gardons également en tête que la présomption d'origine professionnelle des maladies, pour celles qui font l'objet d'une inscription dans les tableaux de maladies professionnelles du régime général, ne s'est ouverte aux agents publics qu'en 2017... soit avec près de cent ans de retard sur les salariés du secteur privé.

## Quelles sont les inégalités au sein de la fonction publique ?

Derrière le terme « fonction publique » se cachent en fait des situations très hétérogènes, tant en termes de conditions de travail que d'instances et de moyens. Par exemple, pour les fonctionnaires d'État, les possibilités diffèrent d'un ministère à l'autre. La médecine de prévention, historiquement développée au sein du ministère de

« Il a fallu attendre 2022 pour que soit lancé un premier plan santé au travail dans la fonction publique, au moment où s'achève déjà le quatrième dans le secteur privé. »

1. [www.pacte-grenoble.fr/recherche-o/projets-recherche/amietat](http://www.pacte-grenoble.fr/recherche-o/projets-recherche/amietat).  
2. [la-petite-boite-a-outils.org/chantiers/carte-suicides/](http://la-petite-boite-a-outils.org/chantiers/carte-suicides/).

l'Économie et des Finances, est au contraire exsangue dans ceux de l'Éducation nationale ou de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Dans un contexte de pénurie, certains établissements universitaires externalisent le suivi médical à des services de prévention et de santé et sécurité au travail du secteur privé ou à des médecins agréés, très éloignés des réalités du travail et qui n'ont pas de compétences spécifiques, ni médicales ni juridiques au regard du statut de la fonction publique, et n'ont pas de pratiques harmonisées.

Par ailleurs, les conditions d'emploi et de travail dans la fonction publique territoriale diffèrent très fortement de celles de la fonction publique d'État : ce sont majoritairement des agents de catégorie C, qui s'inscrivent dans près de 240 métiers – donc tous types d'activité – au service, non pas d'un employeur, mais de plus de 55 000 ! D'une collectivité locale à l'autre, les réalités peuvent alors être extrêmement différentes. Surtout, les élus sont des employeurs qui ne sont pas pérennes, tout comme une partie des cadres dirigeants : il est alors difficile de construire une politique de prévention stable et tout invite à la dilution des responsabilités. Quant à la fonction publique hospitalière, c'est encore un univers en soi, où l'emploi est très féminisé et où les conditions de travail sont terriblement dégradées, en lien avec l'asphyxie budgétaire de ces structures.

### Comment entendre l'accusation d'absentéisme portée aux fonctionnaires par le ministre de la Fonction publique ?

Cette accusation s'inscrit dans une entreprise de stigmatisation des fonctionnaires, dont plusieurs travaux récents montrent qu'il s'agit d'une vieille obsession<sup>3</sup>. De nombreux spécialistes ont montré toute la fragilité des chiffres mobilisés par ce ministre. Le rapport de l'IGAS et de l'IGF souligne lui-même que « les caractéristiques des agents (âge, sexe, état de santé) et de leurs emplois (type de contrat, catégorie socio-professionnelle, diplôme) expliquent une très grande partie de l'écart entre les taux d'absence du secteur privé et du secteur public »<sup>4</sup>. Les agents publics sont en effet plus âgés, plus souvent des femmes et plus souvent atteints de maladies chroniques que

les salariés du privé. Selon ce même rapport, le Covid-19 a sans aucun doute joué un rôle dans cet absentéisme, qui semble d'ailleurs reculer en 2023. C'est intéressant de noter que, pour réduire l'absentéisme des fonctionnaires, le rapport préconise le développement d'une « politique de prévention plus volontariste », de généraliser la protection sociale complémentaire et « de faire appliquer, par tous les employeurs publics, les obligations qui leur incombent en matière de sécurité et santé au travail ».

La fusion des différentes instances représentatives du personnel imposée à partir de 2023 par le décret n° 2020-1427 inquiète à cet égard de nombreux acteurs. Les comités sociaux administratifs ou territoriaux (CSA ou CST) ont désormais un périmètre d'intervention si large que les élus du personnel risquent d'avoir bien de la difficulté à conserver une proximité avec la réalité du travail sur le terrain. Quant aux formations spécialisées, qui remplacent les CHSCT, elles ne concernent que les structures de plus de 200 agents, ce qui exclut de nombreuses collectivités locales et, dans la fonction publique hospitalière, 70 % des Ehpad. La question de la santé au travail va donc en pâtir et perdre en visibilité.

Il n'en reste pas moins que certaines réglementations peuvent avoir des effets préventeurs. Si l'on prend l'exemple du risque amiante « bâtimentaire », lorsque l'amiante est simplement présente dans des locaux comme c'est le cas dans bien des universités, une circulaire du 28 juillet 2015 a établi des principes préventifs pour les trois fonctions publiques (obligation de l'employeur public d'actualiser le diagnostic technique amiante, de délivrer des attestations d'exposition qui facilitent ensuite un droit au suivi médical des agents, etc.). De même, fin 2023, la Commission européenne a révisé la valeur limite d'exposition professionnelle à l'amiante dans une nouvelle directive sur la protection des travailleurs exposés à l'amiante. Les recommandations sur la mise en œuvre de celle-ci sont actuellement discutées. Si des principes préventeurs sont inscrits dans ces deux réglementations, leur effectivité reste tributaire de la manière dont les organisations syndicales s'assureront de la mise en œuvre de ces textes. ■



© DR

Anne Marchand, historienne et sociologue.



© DR

Renaud Bécot, historien.

« L'accusation d'absentéisme s'inscrit dans une entreprise de stigmatisation des fonctionnaires. »

3. Emilien Ruiz, *Trop de fonctionnaires ? Histoire d'une obsession française (XIX<sup>e</sup>-XXI<sup>e</sup> siècle)*, Payard, 2021 ; Julie Gervais, Claire Lemercier, Willy Pelletier, *La Haine des fonctionnaires*, éd. Amsterdam, 2024, lire la recension de cet ouvrage dans *Le Snesup* n° 728, novembre 2024, p. 31 : [www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-728-novembre-2024](http://www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-728-novembre-2024).

4. [www.igas.gouv.fr/revue-de-dépenses-relative-la-reduction-des-absences-dans-la-fonction-publique](http://www.igas.gouv.fr/revue-de-dépenses-relative-la-reduction-des-absences-dans-la-fonction-publique).

# Quelle politique publique concernant la santé des personnels dans l'ESR ?

La transformation du CHSCT en FS-SSCT, début 2023, n'a apporté aucune amélioration notable en matière de santé des agents de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les missions de la FS-SSCT ministérielle sont réduites, tandis que ses propositions d'actions et avis sont largement ignorés. Y a-t-il réellement un pilote dans l'avion ?

Par **LORENA KLEIN**,  
secrétaire de la FS-SSCT MESR

**A**u niveau ministériel, le passage du CHSCT à la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT), en janvier 2023, n'a en rien amélioré la santé des agents et agentes des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR). Au contraire, des établissements ont plus de latitude à ne faire que le strict minimum en matière de prévention de la santé au travail et la FS-SSCT ministérielle s'est vu raboter ses missions, tandis que ses propositions d'actions et avis sont largement ignorés.

Pourtant, les représentants du personnel, 15 titulaires et autant de suppléants, travaillent en intersyndicale et de concert pour améliorer les conditions de travail des collègues avec des propositions constructives et surtout pertinentes, par la connaissance du terrain acquise depuis des années. Le secrétariat est assuré par la CGT et la FSU depuis le mandat précédent.

## PROGRAMME D' ACTIONS ANNUEL

Les principales sources officielles de données sur l'état de santé des personnels que l'instance reçoit sont l'enquête annuelle santé, sécurité au travail (SST) et celle sur les accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP). Les rapports de la médecine du travail et des inspecteurs SST MESR complètent le paysage. Sur la base de l'analyse de ces documents, la FS-SSCT propose un programme d'actions annuel nommé « Orientations stratégiques ministérielles » de l'ESR.

Depuis 2018, par les avis sur les enquêtes SST et AT/MP, le ministère a été alerté sur les défauts de sa méthode qui repose

exclusivement sur des réponses aléatoires (en 2022, 65 % pour l'enquête SST, 70 % pour l'AT/MP) à un sondage par les chefs d'établissement, différent d'une année à l'autre. L'employeur public ne possédant aucune information quant aux AT/MP d'une fraction importante des travailleurs du secteur (13 %, soit 35 796 agents, en 2018, 22 %, soit 59 400 agents, en 2022), les conclusions interannuelles en sont fortement entachées et le pilotage défaillant.

## POINTS DE DÉFAILLANCE RÉCURRENTS

Dans le dernier bilan AT/MP présenté (2022), les points de défaillance récurrents, pour lesquels l'administration ne met pas en place des actions correctives, sont les mêmes depuis des années. Le nombre d'arrêts de plus de 90 jours représente 25,5 % des arrêts, contre 9,2 % en 2021 ; le pourcentage, 26,9 %, d'accidents de service/travail et mission dans la catégorie enseignants, enseignants-chercheurs, doctorants est au-dessus du taux de 2019 (année de référence, avec un taux de participation au sondage élevé) ; les AT pour RPS sont les plus longs (5 AT RPS et 159 jours/AT), suivis des AT traumatiques (86,8 jours/AT), des agressions (79,9 jours/AT), des troubles musculo-squelettiques et autres (211 AT et 51 jours/AT) ; pas de données sur le nombre d'AT déclarés et non imputés au service, pas plus que sur la démarche menée pour contrôler et suivre l'exposition des agents, et le nombre d'enquêtes à la suite d'un AT/MP atteint péniblement les 10,4 %.

Les établissements de l'ESR agrègent la totalité des risques professionnels, dont certains sont à la limite des connaissances actuelles, ce qui devrait conduire nos employeurs à des pratiques de transparence et de suivi précis de la santé et de la sécurité pour respecter le principe de précaution.

Incapable de produire des données fiables, le ministère se prive ainsi d'un outil de pilotage indispensable pour localiser les établissements défaillants et ajuster sa politique de prévention des risques professionnels. Il se condamne à l'impuissance. ■

*Incapable de produire des données fiables, le ministère se prive d'un outil de pilotage pour ajuster sa politique de prévention des risques professionnels.*



© Pixabay

# Une médecine de prévention en souffrance dans l'ESR

**Le rapport annuel sur la médecine de prévention présenté à la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du CSA MESR en début d'année met en lumière son état inquiétant au sein de nos établissements, qui manquent des moyens suffisants pour réaliser le suivi des agents.**

Par les **MEMBRES SNESUP-FSU DE LA F3SCT MINISTÉRIELLE**

Chaque établissement doit obligatoirement mettre en place un service de médecine de prévention, aussi appelé médecine du travail par analogie avec le secteur privé, qui a notamment la charge du suivi médical des agents. Face à la pénurie de médecins du travail, de nombreux établissements ont choisi soit de mutualiser le service entre plusieurs établissements, soit de faire appel à un service externe comme un centre de santé au travail interentreprise, soit un fonctionnement mixte avec un service de prévention interne et une convention avec un prestataire externe.

## SUIVI IMPOSSIBLE

Face au manque d'attractivité du métier, certains établissements n'ont pas réussi à remplacer des départs de médecins, laissant parfois un infirmier seul dans l'établissement. Comme le note le rapport, la mobilité des médecins est très facile et crée un turnover avec des médecins qui restent en poste moins de cinq ans dans les établissements. Avec un ETP pour 2 500 membres du personnel, le suivi des agents est matériellement impossible à assurer par les services de médecine de prévention. Dans les établissements qui disposent d'un service de prévention, les médecins sont accompagnés de plusieurs professionnels de santé. Le rapport dénombre seulement 60 infirmiers pour les universités, et très peu de psychologues et ergonomes intégrés au service de médecine de prévention, alors que ce rattachement, usuel dans les services de santé au travail interentreprise, est plébiscité pour améliorer la prévention et le traitement des situations de troubles psychosociaux.

Les modalités des visites périodiques ont récemment été modifiées par le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020. Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte la surveillance médicale particulière (SMP), dont la périodicité ne peut pas être supérieure à quatre ans. Les visites intermédiaires peuvent être effec-

tuées par un autre professionnel de santé du service, souvent les infirmiers en santé du travail. Les autres agents ne relevant pas de la SMP doivent bénéficier d'une visite tous les cinq ans.

De par la nature même de leurs missions, les agents du MESR sont pour beaucoup sujets à des expositions professionnelles particulières et multiples – agents chimiques, rayonnement ionisant, activités d'animalerie, accueil du public... Pourtant, les moyens des établissements ne permettent pas de réaliser le suivi périodique de la SMP dont ces agents devraient bénéficier. De plus, notre ministère refuse toujours d'octroyer aux représentants des personnels en formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) des établissements les contingents d'autorisations spéciales d'absence supplémentaires pour risques professionnels particuliers. Que ce soit pour la médecine de prévention ou les représentants des personnels, il faut des moyens horaires pour assurer ces missions de prévention et de suivi des agents soumis à ces risques particuliers.

## RISQUES SOCIO-ORGANISATIONNELS

Outre ces risques particuliers inhérents à leurs fonctions, de l'aveu même des équipes de la médecine du travail, les risques socio-organisationnels sont de plus en plus prégnants. Pression managériale, mise en concurrence entre personnels, précarisation sont autant de facteurs qui mènent à une dégradation de la santé des agents.

À l'occasion de la présentation de ce rapport, la FS3SCT du MESR a demandé au ministère de rappeler aux établissements leur obligation de moyens renforcés en termes de médecine de prévention et de leur donner les moyens financiers pour remplir leurs obligations. À savoir :

- un nombre de médecins de prévention et de membres des équipes pluridisciplinaires à hauteur des besoins exprimés ;
- des moyens matériels, administratifs, logistiques qui correspondent à ce qui est nécessaire au bon fonctionnement de la médecine de prévention. ■

*Avec un ETP pour 2 500 agents, le suivi médical de ces derniers est impossible à assurer par les services de médecine de prévention.*

# La mise en place de la **protection sociale complémentaire** se fait attendre

**Le nouveau régime d'assurance-santé complémentaire obligatoire pour les agents actifs, qui devait être effectif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, voit de nouveau sa mise en place retardée à début 2026, dans les trois ministères de l'Enseignement supérieur, de l'Éducation nationale et des Sports.**

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

**A**près avoir été rendue obligatoire pour les salariés du privé en 2016, la couverture obligatoire en santé et facultative en prévoyance par un organisme complémentaire pour les agents actifs se met progressivement en place dans l'ensemble des ministères de la fonction publique de l'État (FPE). Dans le cas de notre ministère, le nouveau régime obligatoire complémentaire en santé, ainsi que le régime facultatif complémentaire en prévoyance seront communs avec les ministères de l'Éducation nationale et de celui chargé des Sports.

## ADHÉSION AUTOMATIQUE

Lorsque le régime sera mis en place, l'ensemble des agents actifs, contractuels et titulaires, des trois ministères adhéreront automatiquement au contrat de protection santé complémentaire, sauf pour ceux qui adhèrent déjà à un autre régime obligatoire. Les ayants droit des agents et les retraités pourront y adhérer de manière facultative. La couverture santé comporte un panier de soins obligatoire<sup>1</sup>, dit « socle », et un panier de soins optionnel<sup>2</sup>. Ces paniers seront identiques quel que soit l'établissement d'affectation de l'agent au niveau des trois ministères. La cotisation de l'agent pour la partie complémentaire santé obligatoire sera prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation d'équilibre par l'établissement et l'option à hauteur de 5 euros par mois<sup>3</sup>. Les cotisations ne dépendent pas de l'âge ou de l'état de santé de l'agent. Les ayants droit et les retraités n'auront, quant à eux, pas le droit à cette prise en charge et ne bénéficieront que d'une solidarité limitée avec les autres cotisants du régime.

L'accord relatif à la prévoyance comporte, lui, à la fois des nouvelles garanties statutaires et un régime de prévoyance à adhésion facultative. Les nouvelles garanties statutaires ont commencé à se mettre en place dès cet été, avec une amélioration de la prise en charge des congés longue maladie et l'établissement d'une rente et d'un capital décès<sup>4</sup>. D'autres garanties statutaires prévues par l'accord n'ont pas encore été mises en place, notamment en ce qui



La couverture santé comporte deux paniers de soins, l'un obligatoire et l'autre optionnel.

concerne l'instauration d'un régime d'invalidité dans la FPE.

Le nouveau régime facultatif en prévoyance sera découplé du régime en santé, malgré les demandes répétées des organisations syndicales et l'accord de la DGRH des trois ministères, à la suite du refus de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) de valider ce couplage. Ce refus est d'autant plus incompréhensible que les propres agents de la DGAFP – qui dépendent de Bercy – auront, quant à eux, le droit à un couplage entre santé et prévoyance.

## AUCUNE COMPENSATION FINANCIÈRE

Alors que l'accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire dans la FPE prévoyait une mise en place du régime au 1<sup>er</sup> janvier 2024, celle-ci a été une fois encore retardée pour nos trois ministères à début 2026. En attendant, aucune compensation financière pour les agents n'est prévue et la prise en charge de la complémentaire santé reste au montant provisoire de 15 euros. Les organisations syndicales ont demandé l'augmentation de ce montant forfaitaire pour compenser le retard de la mise en place du nouveau régime, qui ne saurait être mis sur le compte des agents, mais qui permet au gouvernement de faire des économies – nos trois ministères représentant le plus gros des effectifs de la FPE –, alors que les agents relevant des autres ministères bénéficient déjà de la prise en charge à hauteur de 50 %. ■

*Les organisations syndicales ont demandé l'augmentation du montant forfaitaire pour compenser le retard de la mise en place du nouveau régime.*

1. Panier du socle (dans les annexes) : [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045300369](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045300369).

2. [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049486828](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049486828) (dans les annexes).

3. Calcul complet disponible dans *Le Snesup* n° 723, avril 2024, p. 14 : [www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-723-avril-2024](http://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-723-avril-2024).

4. Cf. *Le Snesup* n° 726, septembre 2024, « Fiche pratique » n° 59, p. 19 : [www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-726-septembre-2024](http://www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-726-septembre-2024).

# Femmes et santé : une histoire d'inégalités

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale

**D**ans le domaine de la santé, les femmes sont la plupart du temps invisibles dans les maladies dites « masculines », alors que leur santé n'est pourtant pas réductible à des problématiques gynécologiques.

Ainsi, concernant les maladies cardiovasculaires (MCV), les données scientifiques montrent qu'une femme a un retard à la prise en charge de 14 %, c'est-à-dire que le risque est multiplié par deux de mourir d'une crise cardiaque quand on est une femme. La crise cardiaque tue 4 femmes sur 10 quand le cancer du sein en tue 4 sur 100 (chiffres de l'Institut national du cancer). Alors que la communication pourrait laisser penser qu'elles n'ont pas les mêmes symptômes, Muriel Salle\* rappelle que 9 femmes sur 10 victimes de MCV ressentent la même douleur sentinelle dans la poitrine que les hommes.

Par ailleurs, l'errance médicale est sidérante concernant l'endométriose. Il faut toujours aujourd'hui sept ans pour la diagnostiquer, alors qu'elle est connue depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle. Cette maladie spécifique des femmes (migration de cellules qui devraient être dans l'utérus)

est très douloureuse cliniquement. De la même manière, les règles sont considérées comme « normalement » douloureuses, ce qui rend difficile la limite entre le normal et le pathologique pour les femmes. Les concernant, la douleur n'est pas toujours prise au sérieux.

## RENDRE VISIBLE LA SANTÉ DES FEMMES

Enfin, les troubles musculo-squelettiques (TMS), première maladie professionnelle en France, touchent davantage les femmes avec des séquelles plus importantes que pour les hommes. Les raisons renvoient à des causes physiques, mais également psychosociales, à l'inadaptation du monde du travail, à un mépris et une invisibilité récurrents.

Ces quelques exemples montrent qu'il faut rendre visible la santé des femmes, sans surévaluer les différences par rapport aux hommes, au risque de basculer dans l'essentialisme, mais sans les sous-estimer non plus. Le plan national d'action pour l'égalité professionnelle dans l'enseignement supérieur et la recherche 2024-2027 a intégré un axe portant sur la santé des femmes. Le SNESUP-FSU le suivra de près. ■

*Le plan national d'action pour l'égalité professionnelle dans l'ESR 2024-2027 a intégré un axe portant sur la santé des femmes.*

\* Muriel Salle et Catherine Vidal, *Femmes et santé, encore une affaire d'hommes ?*, Belin, 2017.

# Prévenir pour vivre en bonne santé plus longtemps : une urgence

Par **JACQUES HAIECH**, secteur Retraité-es

**L**a France persiste dans une approche de la santé focalisée sur le curatif, ignorant un levier essentiel : la prévention. Dans nos universités, la médecine du travail devrait être un pilier fondamental, couvrant non seulement les personnels universitaires mais aussi les étudiant-es, qui feront face demain aux défis du monde professionnel. Notre système de santé reste figé dans une logique de réparation, tandis que d'autres pays, comme le Japon et la Suède, ont compris depuis longtemps l'importance d'agir en amont.

En 2022, l'espérance de vie des Français-es atteignait 85,2 ans pour les femmes et 79,3 ans pour les hommes, mais l'espérance de vie en bonne santé (EVBS) n'était que de 64,4 ans pour les femmes et 62,6 ans pour les hommes. Cet écart de plus de vingt ans de vie en mauvaise santé est le résultat de notre négligence en matière de prévention. Pendant ce temps, au Japon, les femmes vivent jusqu'à 87,1 ans, dont 75,5 en bonne santé, et en Suède, l'EVBS

atteint 73,3 ans. Ces pays, grâce à des politiques de prévention, réduisent l'écart entre espérance de vie et vie en bonne santé, allégeant ainsi la pression sur leurs systèmes de santé.

## INVESTIR DANS LA PRÉVENTION

Une politique de médecine du travail proactive, qui inclurait des bilans de santé et des programmes de prévention pour toutes et tous dans les universités, répondrait aux besoins de bien-être physique et mental des personnels et des étudiant-es. Réduire les risques de stress, de troubles mentaux et de maladies chroniques dans le travail est vital. Si chaque année de vie en bonne santé gagnée peut permettre d'économiser jusqu'à 26,5 milliards d'euros en coûts de soins, investir aujourd'hui dans la prévention n'est pas seulement une option, c'est une urgence.

Assez de soins curatifs : faisons de la médecine du travail une priorité pour nos universités, pour la santé des personnels, des étudiant-es et pour l'avenir de notre système de sécurité sociale. ■

*Réduire les risques de stress, de troubles mentaux et de maladies chroniques dans le travail est vital.*

# La santé (mentale) au travail, une question individuelle ?

Face à l'augmentation des problèmes de santé au travail à l'université de Lille, la direction cherche des solutions et c'est tout à son honneur. Il en sort cependant une inquiétante impression de dérive vers une individualisation d'un problème surtout collectif.

Par le **CONSEIL SYNDICAL D'ÉTABLISSEMENT DU SNESUP-FSU À L'UNIVERSITÉ DE LILLE**

**M**ême si elle ne le dit pas exactement comme cela, la direction de l'université de Lille reconnaît officiellement que le SNESUP-FSU et la FSU ont raison en dénonçant (localement comme nationalement) les budgets de misère et les restructurations universitaires incessantes, qui exposent les personnels à la redoutable injonction contradictoire du travail empêché, source majeure bien identifiée de souffrance au travail : « *Le contexte national (sanitaire, social, financier) et les transformations institutionnelles de l'université de Lille, depuis 2018, ont eu un coût social important, qui se traduit par un doublement entre 2020 et 2022 du taux d'arrêts de travail et une perte de sens pour nombre des personnels.* » C'est ce qu'elle a écrit dans le contrat d'objectifs, de moyens et de performance conclu entre le ministère et l'université de Lille pour la période 2023-2025 (et que le ministère ne conteste donc apparemment pas, puisque ledit contrat a été signé). Ce contrat prévoit ainsi une dotation spécifique de 905 000 euros (à répartir sur trois ans) pour des actions de mise en place d'« *un environnement assurant le bien-être des personnels par la santé au travail* », dont des recrutements pour le service de santé au travail (deux infirmier·ères, un psychologue), et des actions de santé par le sport\*.

## ACTIONS DE PRÉVENTION EN SANTÉ

Ainsi, les personnels reçoivent régulièrement des invitations à participer à des actions de prévention en santé. Par exemple, aux animations des Semaines de la santé mentale en octobre dernier, proposant entre autres d'éprouver les bienfaits de la marche sur l'équilibre nerveux ou d'assister à des conférences sur le lien entre bien-être mental et activité sportive. Dans au moins

une composante de l'université, mieux dotée en ressources propres que les autres, on propose en sus depuis deux ans aux collègues des activités de yoga, de méditation sur l'heure de pause méridienne, voire parfois des massages shiatsu, dans les locaux de la composante.

On ne reprochera certes pas aux directions universitaires de se soucier du bien-être au travail des agent·es. Le SNESUP-FSU est favorable à la proposition d'activités sportives aux personnels par l'employeur. Cela favorise l'épanouissement individuel des collègues et leur socialisation en dehors du service d'affectation. La pratique d'une activité physique régulière est également un élément de prévention en matière de santé, donc c'est bon pour les individus, pour leurs collègues, et, par ricochet, bon pour les finances de l'université !

## RESPONSABILISATION EXCLUSIVE DE L'INDIVIDU

Mais, sans perspective d'amélioration du contexte de travail, ces dispositifs conduisent finalement à une forme de responsabilisation exclusive de l'individu dans la gestion de son stress au travail. Il s'agit d'une réponse individualisante à un problème d'ordre collectif, qui ne pourra suffire à le résoudre. En effet, la consultation individuelle d'un·e psychologue permet peut-être de « vider son sac », ou la pratique d'une activité sportive de « se défouler », mais cela n'apporte en général pas de réponse aux dysfonctionnements, qui persistent donc...

L'action de prévention primaire la plus efficace reste l'obtention de moyens à la hauteur des missions de l'université, avec des crédits pérennes. Cela suppose d'être nombreuses à mener les batailles d'opinion nécessaires pour y parvenir, plutôt que de ruiner individuellement notre santé en travaillant « comme des malades » à faire toujours mieux avec moins ! À nous, syndiqué·es, de travailler à convaincre nos collègues que cela ne pourra se faire sans leur implication dans les mobilisations et dans l'activité syndicale. ■

**L'action de prévention la plus efficace reste l'obtention de moyens à la hauteur des missions de l'université.**

\* En savoir plus : [fsu.univ-lille.fr/spip.php?article245](https://fsu.univ-lille.fr/spip.php?article245).



# La pratique physique, sportive, artistique au travail pour de meilleures conditions de santé ?

**Nous savons aujourd'hui que pratiquer une activité sportive ou culturelle de manière régulière permet de rester en meilleure santé physique et psychologique. Pour cela, des outils existent dans chaque université dans le cadre des services communs, mais les établissements manquent de moyens pour les mettre en œuvre. Des revendications sont à construire pour améliorer cette situation.**

Par **PASCAL ANGER**,  
secrétaire national du SNEP-FSU

**D**e façon schématique, nous entendons le sens de la santé dans une acception culturelle et dont la définition de l'Organisation mondiale de la santé alliant le physique, le psychique et le social est une bonne base. Nous pensons que le travail doit être « travaillé » dans une visée de contribution à l'émancipation versus aliénation. Concepts qui jouent sur la santé. Par ailleurs, il n'y a pas automaticité entre pratique physique ou sportive et « une bonne santé » – des pratiques physiques peuvent aliéner ou altérer la santé. Mais il est reconnu, « ressenti », qu'une pratique d'activité physique, sportive et artistique (APSA) raisonnée a à voir avec une bonne condition physique (nécessaire pour travailler), une implication psychique positive et pour favoriser le lien social. Aussi la pratique d'APSA sur le lieu de travail avec un encadrement qualifié ou avec des conseils si besoin, voire de manière nécessaire<sup>1</sup>, peut aider à de meilleures conditions de travail (ou moins mauvaises) et est en lien avec la santé. Tout cela dans un contexte de sédentarité (« la chaise fatigue ») et de malbouffe, néfaste pour la santé.

## SERVICES COMMUNS

Aussi des outils pour cela existent dans chaque université dans le cadre des services communs<sup>2</sup>, dont les services (inter)universitaires des activités physiques et sportives (S(I)UAPS) :

Art. D. 714-41. « Chaque université élabore et met en œuvre une offre de formation et de pratique pour les étudiants et les personnels dans le domaine des APS [...] À ce titre, il exerce principalement les missions suivantes :

1° Il organise, développe et encadre les APS des étudiants. Ces activités sont proposées aux personnels ;  
2° Il contribue par ses enseignements à la formation des étudiants dans le domaine des APS. Les personnels peuvent participer à ces enseignements [...] »

Rappelons que ces services inclus dans l'université pour remplir leurs missions et face



La pratique d'APSA sur le lieu de travail avec un encadrement qualifié offre de réels bénéfices.

aux besoins manquent de moyens budgétaires, d'encadrement (enseignant-es d'EPS) et d'installations. Pire, l'existence des services communs (SC) inscrite dans le Code de l'éducation se voit remise en cause dans l'expérimentation de l'acte II de l'autonomie. De même, la recommandation n° 2 dans le rapport IGESR sur « la place des composantes à l'université » préconise la suppression des SC dans la partie réglementaire du Code de l'éducation.

## PAUSES POUR « S'ÂÉRER »

Le SNEP-FSU revendique, dans le cadre du temps de travail, pour tout-e travailleur-e et sur le lieu de travail (si possible) qu'une à deux heures par semaine sur nos temps de service puissent être prises en pause pour « s'aérer » et faire autre chose (APSA, théâtre, musique, peinture, lecture...). Ne faut-il pas revendiquer cela dans nos établissements ? Comme il existe un droit à la déconnexion. Le ministère jeunesse et sport a ainsi établi une feuille de route<sup>3</sup> « APS en milieu professionnel - 2021-2024 ».

Pour conclure globalement, les conditions de travail ne doivent pas dégrader la santé des personnels. Or, le manque de temps, de moyens pour nos missions et le *new management* au travail sont un cocktail dangereux pour notre santé. ■

**Les conditions de travail ne doivent pas dégrader la santé des personnels.**

1. Lié aux différences entre APSA : fitness dont tapis roulant, sports collectifs, de combat...  
2. Décret n° 2018-792 du 13 septembre 2018 relatif aux services communs universitaires, section V, « L'organisation des activités physiques et sportives dans l'enseignement supérieur ».  
3. Selon l'Eurobaromètre, les salariés ne sont que 14 % à pratiquer une activité physique ou sportive sur leur lieu de travail. La France connaît en ce domaine un retard important par rapport à ses voisins européens (5 points par rapport à l'Allemagne).



# Primes « pansement » pour les PRAG-PRCE

L'instauration du Ripec fin 2021 a signé la fin de l'égalité des montants des primes statutaires entre enseignants-chercheurs et enseignants du second degré affectés dans le supérieur. Des initiatives locales qui creusent les inégalités entre collègues, mais aussi entre établissements.

Par le secteur **SECOND DEGRÉ**

La mise en place du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (Ripec) en 2021<sup>1</sup> a mis fin à l'égalité des montants des primes statutaires entre enseignants-chercheurs et enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ESAS). Ces derniers, participant largement aux tâches d'intérêt commun et à la réussite des étudiants, ont vu dans cette différenciation une absence de reconnaissance de leur investissement, voire du mépris. Ainsi cette différence du simple au double entre la C1 (Ripec) et la prime d'enseignement supérieur (PES) a engendré un mouvement de colère et de protestation largement suivi chez les ESAS. Le MESR, face aux nombreuses démissions des tâches administratives et pédagogiques par les collègues et aux interventions répétées des organisations syndicales, a alors augmenté le montant de la PES, mais la cible reste bien inférieure à la C1 du Ripec (cf. infographie).

### GRANDE DISPARITÉ DE SITUATIONS

Au vu des missions effectuées par les ESAS, qui sont essentielles au fonctionnement des établissements, et de la colère qui ne retombe pas, certaines universités se sont appuyées sur l'article L. 954-2 du Code de l'éducation, qui permet aux conseils d'administration de créer des dispositifs d'intéressement sur leurs fonds propres, afin d'améliorer la rémunération des personnels. Cependant, les établissements ne peuvent pas décider librement

des conditions de l'octroi de cette prime mais doivent suivre les préconisations des rectorats<sup>2</sup>.

Nous constatons une grande disparité de situations dans la mise en place de ces primes locales. Ces disparités peuvent porter sur le montant de la prime et sur la durée de ce versement : l'université de Strasbourg et l'université d'Évry (en projet) versent 4 000 euros pendant trois ans, mais pas pour tous les ESAS, l'UVSQ et Cergy compensent la différence entre la PES et la C1, tandis que l'université Toulouse-III compense la moitié de la différence entre la PES et la C1 pour un an renouvelable. Rien n'indique que ces primes seront pérennes, et elles ne peuvent en aucun cas se substituer à une prime statutaire, pérenne et pour tous.

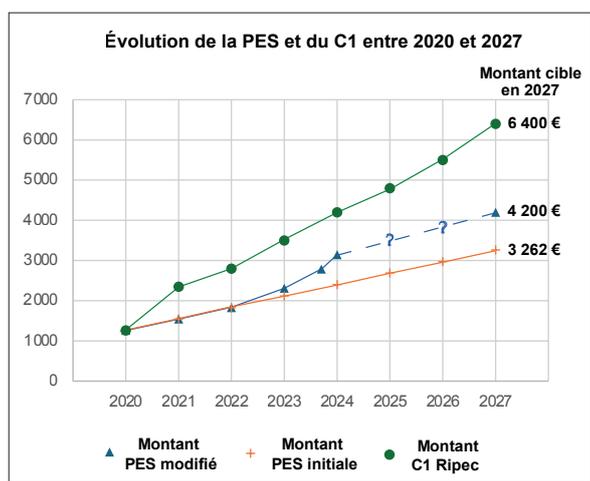
Dans la plupart des établissements il n'est pas fait état du nombre de bénéficiaires. Toutes les universités demandent aux enseignants de candidater et de remplir un dossier faisant état de leurs services et de leur investissement. L'attribution de cette prime pose également la question des critères qui dicteront ce choix, et des instances, conseils ou commissions chargés de classer les dossiers. Si le président d'Évry base ses décisions sur l'avis du CAc restreint, à l'Unistra, ce sont deux experts qui analyseront les dossiers et les soumettront à une commission ad hoc.

### DIFFÉRENCES ENTRE LES UNIVERSITÉS

Enfin, l'instauration de cette prime accentue les différences entre les universités. Si certaines peuvent encore mettre en place ce type de dispositif en prenant sur leurs fonds propres, d'autres ne peuvent même pas l'envisager. À l'heure actuelle, une soixantaine d'universités sont en difficulté financière.

Dès 2021, lors du congrès du SNESUP-FSU à Rennes, le mandat pour le retour de l'égalité des primes statutaires pour les EC et les ESAS a été voté. Le SNESUP-FSU ne peut cautionner ces primes locales qui accroissent les inégalités entre les collègues et entre les établissements. Il s'alarme de cette montée du localisme qui va à l'encontre des statuts nationaux. Le SNESUP-FSU continue de porter sa demande du retour à l'égalité des primes statutaires pour tous les enseignants du supérieur, comme lors du CSA MESR du 12 novembre, et de l'intégration des primes dans l'indiciaire. ■

Le SNESUP-FSU s'alarme de cette montée du localisme qui va à l'encontre des statuts nationaux.



1. Article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021.  
2. Conditions d'application précisées dans la circulaire DGRH A1-2 n° 0023 du 17 février 2017.



# Enregistrement vidéo de mes cours par l'établissement : quels sont mes droits ?

Que ce soit à l'initiative de la direction de l'université ou à celle des collègues, de plus en plus de cours sont filmés et enregistrés sur des plateformes numériques. Il s'agit ici de faire le point sur les dispositions en vigueur sur le sujet et les droits des enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses qui les ont dispensés devant la caméra\*.

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

## DROIT À L'IMAGE

L'enregistrement des images (avec ou sans diffusion en direct) pour diffusion ultérieure est une communication au public. Dans ce cas, la diffusion nécessite le consentement explicite de chacune des personnes dont l'image apparaît clairement dans l'enregistrement. Si vous acceptez l'enregistrement dans ce but, votre établissement doit donc vous faire signer un document l'autorisant à utiliser par la suite cet enregistrement.

## DROIT D'AUTEUR ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Le droit d'auteur regroupe l'ensemble des droits rattachés à l'auteur d'une œuvre originale de l'esprit, quelles qu'en soient la forme ou la destination, sans qu'il soit besoin de procéder à un dépôt dans un registre officiel pour en bénéficier.

Le droit d'auteur se décline en deux types de droits : le droit moral et les droits patrimoniaux.

- Le droit moral définit le lien inaliénable (= auquel vous ne pouvez pas renoncer au profit de quelqu'un d'autre), imprescriptible (= qui ne s'éteint pas au bout d'un certain temps) et perpétuel qui existe entre l'auteur et son œuvre. Le droit moral permet par exemple à un auteur de s'opposer à la divulgation de son œuvre sans son consentement ou de demander que son nom soit mentionné en cas de divulgation.

- Les droits patrimoniaux (ou pécuniaires) confèrent à l'auteur le monopole d'exploitation économique sur son œuvre (reproduction, diffusion et représentation). À la différence du droit moral, les droits patrimoniaux peuvent être cédés à un tiers et ne sont pas perpétuels (au maximum, soixante-dix ans après le décès de l'auteur).

Les droits patrimoniaux permettent à un auteur de s'opposer à l'utilisation commerciale de son œuvre, par exemple, ou d'en fixer les conditions.

## SUIS-JE OBLIGÉ-E D'ACCEPTER QUE MES COURS SOIENT ENREGISTRÉS ?

L'enseignant-e ou enseignant-e-chercheur-se n'est en aucun cas obligé-e d'accepter que ses



© Pixabay

cours soient enregistrés. Non seulement pour des raisons de droit à l'image, mais aussi parce qu'un cours entre dans le cadre du droit de la propriété intellectuelle des œuvres de l'esprit.

Contrairement aux autres agent-es de la fonction publique, les enseignant-es ou enseignant-es-chercheur-ses ne sont pas soumis-es à un contrôle préalable de l'autorité hiérarchique sur leurs œuvres de l'esprit, en raison de leur indépendance pédagogique et scientifique, et conservent donc l'intégralité de leurs droits de propriété intellectuelle sur leurs enseignements. De ce fait, il est possible de refuser que votre cours soit enregistré, quel que soit votre lien juridique avec l'établissement (titulaire, contractuel-le, vacataire).

## SI J'ACCEPTÉ L'ENREGISTREMENT DE CE COURS, PUIS-JE POSER DES CONDITIONS SUR SON UTILISATION ?

En tant qu'auteur-ric-e d'une œuvre de l'esprit, vous pouvez céder tout ou partie de vos droits patrimoniaux, sous la forme d'un contrat écrit de cession de droits auprès de votre établissement. Vous pouvez en définir le contenu et poser des conditions. Dans un tel contrat, doivent notamment être mentionnés les publics visés ou la durée des droits d'exploitation accordée. Ces contrats doivent être renouvelés chaque année en cas d'utilisation pluriannuelle. Il n'existe pas de cession automatique ou présumée de droits. ■

*Les enseignant-es ou enseignant-es-chercheur-ses conservent l'intégralité de leurs droits de propriété intellectuelle.*

\* Cette fiche n'aborde que le cas des cours qui ont été enregistrés officiellement par un service spécifique de l'établissement (ou avec son aide), pas des cours faits « en direct » en visio, ni des captations « sauvages » qui circuleraient sur Internet, avec ou sans l'accord de l'enseignant-e ou enseignant-e-chercheur-se concerné-e. Une version plus détaillée de cette fiche, avec références réglementaires précises, est disponible en ligne, dans la rubrique Ressources / Fiches pratiques.

# Passage au BUT : les langues vivantes entre services menacés et perte de sens du métier

À la rentrée 2021, le DUT a été remplacé par le BUT, diplôme obtenu après trois ans d'études, au lieu de deux ans auparavant. Cette réforme des études en IUT a particulièrement affecté les langues vivantes, notamment en réduisant de manière importante les heures d'enseignement prévues dans les programmes nationaux.

Par **CAROLE COUEGNAS**, membre de la commission administrative et du secteur Second Degré, et **SYLVIE BÉPOIX**, coresponsable du secteur Formation

La mise en place du BUT amène d'importantes dégradations des conditions de travail pour les enseignants en IUT. Cette situation, prévisible et annoncée\*, conduit à des cas de perte de sens du métier, voire à une véritable souffrance au travail.

Les langues vivantes ont été particulièrement affectées par cette réforme. Le passage au BUT s'est accompagné d'une réduction drastique des heures d'enseignement prévues dans les programmes nationaux, une baisse atteignant parfois jusqu'à 50 %. En outre, l'enseignement obligatoire de la LV2 a parfois été supprimé ou mis en concurrence avec l'anglais. Citons l'exemple des spécialités telles que métiers du multimédia et de l'Internet, information et communication, ou encore gestion des entreprises et des administrations, où les équipes pédagogiques ont dû résoudre un dilemme : maintenir la LV2, au détriment du service de l'enseignant d'anglais et de la cohérence pédagogique (faibles volumes horaires de LV2 prévus), ou assurer un volume plus convenable en anglais mais en mettant à mal le plurilinguisme. Un choix éthiquement problématique et évidemment douloureux.

*Le passage au BUT a engendré des coupes significatives dans les services de nombreux enseignants de langues vivantes en IUT, et les sous-services se sont multipliés.*

\* Cf. *Le Snesup* n° 718, octobre 2023, entretien avec Danielle Joulia, maîtresse de conférences en anglais langue de spécialité à l'IUT Paul-Sabatier de Toulouse et présidente de l'Apliu, p. 13-14 : [www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-718-octobre-2023](http://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-718-octobre-2023).

La réduction des heures de langues a parfois eu comme conséquence la suppression ou la mise en concurrence avec l'anglais de l'enseignement obligatoire de la LV2.

Pour de nombreux enseignants en IUT, le passage au BUT a engendré des coupes significatives dans leurs services, et les sous-services en langues vivantes se sont multipliés, souvent mal vécus, bien qu'il ne relève pas de la responsabilité des collègues de chercher eux-mêmes des compléments horaires.

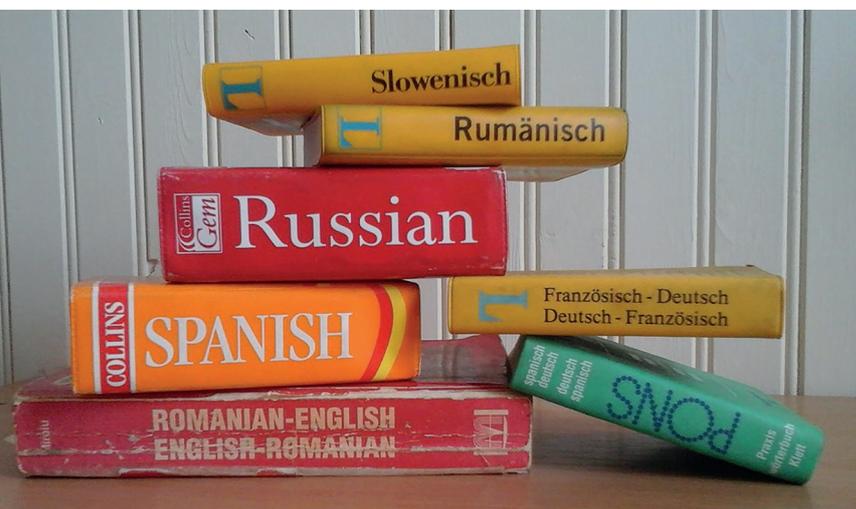
## PRESSION SUR LES ENSEIGNANTS

Dans ce contexte, les enseignants en langues vivantes se sont parfois sentis contraints, voire ont subi des pressions, pour accepter des interventions émietées dans des matières non linguistiques, comme des enseignements techniques, des suivis de projets, ou des situations d'apprentissage et d'évaluation. Les difficultés de certains IUT qui ne disposent pas des moyens en enseignants nécessaires pour réaliser l'intégralité des aspects techniques du nouveau programme ont accru la pression sur les enseignants de langues pour qu'ils acceptent ces tâches, ainsi que leur culpabilisation en cas de refus.

## DÉPLACEMENTS CONSTANTS

Plus globalement, cela met en lumière la situation des enseignants de langue (Lansad : langue pour spécialistes d'autres disciplines), très majoritairement de statut PRAG-PRCE, dans les composantes universitaires. En effet, la solution qui est trouvée le plus souvent pour eux en cas de sous-service dans leur composante d'affectation est de les envoyer sur de multiples sites d'intervention, parfois éloignés géographiquement, dans différentes composantes en manque d'enseignants de langue. Cela génère des déplacements constants, empêche l'intégration dans les équipes pédagogiques, rend aussi difficile la réponse aux besoins langagiers des spécialités dans lesquelles ils interviennent et supprime en général la possible implication dans les tâches administratives, qui leur est alors souvent reprochée !

Ces injonctions contradictoires soulèvent des questions cruciales : comment espérer un renforcement des compétences en langues vivantes étrangères lorsque le volume horaire d'enseignement est considérablement réduit et que le plurilinguisme est affaibli ? ■



© Pixabay

# Plus de 1 milliard d'euros de sous-financement des universités

En complément de nos analyses sur l'exécution des budgets 2023 et 2024<sup>1</sup>, nous étudions ici l'annexe du budget 2025 (également appelée « jaune budgétaire ») consacrée aux « opérateurs de l'État », abordant l'évolution de la situation patrimoniale de nos universités et autres opérateurs assimilés de l'État<sup>2</sup>.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**,  
coresponsable du secteur Service public

**A** l'heure où nous écrivons ces lignes, d'importants amendements ont été portés au projet de loi de finances (PLF) 2025 présenté par le gouvernement, notamment sur sa partie recettes, qui est examinée à l'Assemblée nationale depuis le 16 octobre. Cependant, nous ne savons pas encore si le gouvernement retiendra certains d'entre eux, et la partie dépenses n'a pas encore été débattue, mais un probable passage en force du budget par le recours à l'article 49.3 de la Constitution se profile. Relevons qu'il envisage encore de diminuer de 126 millions d'euros (M€) les crédits de la mission recherche et enseignement supérieur (Mires) inscrits au PLF 2025, dans le cadre des 5 milliards d'euros (Mds€) d'économies supplémentaires annoncés par Bercy et le ministère de la Fonction publique, le 27 octobre 2024. Pour les universités et le programme 150 « enseignement supérieur et recherche universitaire », cela devrait affecter, d'une part, la réserve de précaution (pas ou plus de fonds pour faire face aux aléas), et d'autre part, les économies faites sur le dos des fonctionnaires en arrêt maladie (jours de carence supplémentaires et baisse de 10 % des indemnités). De plus, le relèvement du taux des cotisations employeur (CAS pension) pour la fonction publique d'État à hauteur de 180 M€, s'il est à la charge des établissements sans être compensé, devrait aggraver le sous-financement de l'ensemble des universités.

## DÉFICIT PRÉVISIONNEL

Dans la loi de finances initiale 2024, l'ensemble des opérateurs rattachés au programme 150 de la Mires affichaient un résultat prévisionnel 2024 en déficit de 1,091 Md€ (333,465 M€ de salaires et de fonctionnement et 758,452 M€ d'investissements non financés)<sup>3</sup>.

En effet, la subvention de l'État pour charges de service public (SCSP) de 12,625 Mds€ qui leur était attribuée ne couvre pas leur masse salariale, d'environ 13,108 Mds€, et leur fonctionnement, estimé à 3,366 Mds€. Malgré 1,711 Md€ d'autres subventions et 2,742 Mds€ d'autres



© Fred Romero / Flickr

Ce sont 5 milliards d'euros d'économies supplémentaires qui ont été annoncés par Bercy (photo) et le ministère de la Fonction publique, le 27 octobre.

financements publics et de ressources propres, le déficit prévisionnel était initialement évalué à 333,465 M€, et c'était sans compter les 80 M€ annulés en février de cette année, soit un déficit prévisionnel de 414 M€.

Si nous complétons ces prévisions de masse salariale et de fonctionnement avec celles concernant la situation patrimoniale et les investissements des opérateurs budgétés à hauteur de 1,770 Md€ en 2024, ainsi que les 46 M€ de dettes financières contractées par les établissements mais financées par l'État, les collectivités locales et par des emprunts à hauteur de 1,060 Md€, c'est un prélèvement sur le fonds de roulement de 760 M€ qui était envisagé dès le début de l'année 2024 pour assurer les investissements.

## FONDS DE ROULEMENT

Ainsi, cette année, les opérateurs qui en ont eu la possibilité auront dû piocher 1,174 Md€ dans leurs fonds de roulement pour équilibrer leurs activités (414 M€ de sous-financement des salaires et du fonctionnement) et poursuivre les investissements dans leur patrimoine immobilier et scientifique (760 M€ d'autofinancement des investissements). À ce rythme-là, les fonds de roulement des opérateurs du programme 150 estimés à 2,562 Mds€ fin 2023<sup>4</sup> vont fondre en un peu plus de deux ans. Enfin, pour les établissements qui avaient ces fonds en réserve ; car pour les autres, ils sont en cessation de paiement dès cette année ou à un horizon proche – dès que les seuils prudentiels de trésorerie (trente jours) ou du niveau de fonds de roulement (quinze jours) seront dépassés. ■

**À ce rythme-là, les fonds de roulement des opérateurs du programme 150 vont fondre en un peu plus de deux ans.**

1. Lettre flash n° 102 « Spéciale budget », 25 octobre 2024 : [www.snesup.fr/actualites/lettre-flash/lettre-flash-ndeg-102-speciale-budget-du-25-octobre-2024](http://www.snesup.fr/actualites/lettre-flash/lettre-flash-ndeg-102-speciale-budget-du-25-octobre-2024).  
2. Jaune budgétaire, « opérateurs de l'État », annexe du projet de loi de finances 2025.  
3. Ibid, p. 654-655.  
4. Finances et comptes publics. Analyse de l'exécution budgétaire 2023, mission recherche et enseignement supérieur, Cour des comptes, avril 2024, p. 89 : [www.ccomptes.fr/sites/default/files/2024-04/NEB-2023-Recherche-enseignement-superieur.pdf](http://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2024-04/NEB-2023-Recherche-enseignement-superieur.pdf).

# L'entrisme du privé dans l'enseignement supérieur agricole

**Le secteur privé prend une place de plus en plus importante dans l'enseignement supérieur agricole, avec près d'un tiers des établissements et presque la moitié des étudiants, tandis que le financement de ces écoles par l'État continue d'augmenter.**

Par **BRUNO POLACK** et **VANESSA LOUZIER**,  
secrétaires nationaux enseignement supérieur  
du SNETAP-FSU

L'enseignement supérieur privé est très présent à l'agriculture. Il comprend 6 des 16 établissements de l'enseignement supérieur agricole : l'École supérieure d'agriculture, avec deux campus, Angers et Saint-Quentin-en-Yvelines ; l'École supérieure du bois, à Nantes ; l'Institut supérieur d'agriculture de Rhône-Alpes, avec deux campus, Lyon et Avignon ; l'École d'ingénieurs de Purpan, à Toulouse ; Junia Institut supérieur d'agriculture, à Lille ; l'Institut polytechnique UniLaSalle, avec deux campus, Beauvais et Rouen. À la rentrée universitaire 2023-2024, ces établissements accueillent près de 45 % des 19 000 étudiants de l'enseignement supérieur agricole (ESA). Sur les cinq dernières années (2023 par rapport à 2018), le nombre d'étudiants accueillis dans l'ESA privé a augmenté de 18,7 % ; c'est la même augmentation qui est observée dans l'ESA public. Cette année, le financement de ces établissements par le ministère de l'Agriculture était de 26,4 millions d'euros (+ 8 %).

Au-delà de ces chiffres, du regroupement des écoles privées et de la création récente de deux campus (Saint-Quentin-en-Yvelines et Avignon), il faut souligner qu'il y a deux évolutions importantes que la FSU conteste vigoureusement :

- depuis la rentrée 2022, l'ouverture d'une école vétérinaire privée sur le campus de Rouen d'UniLaSalle avec des promotions de 120 étudiants ;
- dans le projet de loi d'orientation agricole (Ploaa) qui devrait être discuté au Sénat en janvier, l'entrée du privé au Cneseraav (équivalent du Cneser pour l'ESA).

## CURSUS INACCEPTABLE

L'enseignement technique et supérieur privé et son entrisme sont soutenus par les partis politiques de droite, par une partie de la gauche et par le très fort lobbying du principal syndicat agricole qui cogère notre ministère de tutelle : la FNSEA.

Nous avons combattu la création de l'école vétérinaire privée tout au long de son processus, d'abord lors de l'introduction dans la LPR par un amendement de la sénatrice Sophie Primat, membre du CA d'UniLaSalle, qui, comme par hasard, a été soutenu par le gouvernement. Puis nous avons continué à combattre par un recours auprès du Conseil constitutionnel contre le cavalier qui permettait sa création lors de l'examen de la constitutionnalité de cette loi. Enfin, nous l'avons aussi combattu devant le Conseil national de l'enseignement agricole, où les intérêts de l'enseignement privé sont représentés par une majorité des membres. Nous considérons toujours que ce cursus, dont l'ensemble des droits de scolarité tutoie les 100 000 euros, est inacceptable et nous restons très dubitatifs sur l'accréditation européenne de cet établissement.

## SOUS INFLUENCE

En ce qui concerne l'entrée du privé au Cneseraav, un cavalier a été ajouté au projet de loi d'avenir de l'agriculture par l'ex-députée Annie Genevard, devenue ministre de l'agriculture, qui indique : « Il est également consulté sur les missions confiées aux établissements d'enseignement supérieur privés relevant du ministre de l'agriculture, mentionnés dans l'article L. 81310. Les représentants des personnels et des étudiants ou apprentis des établissements publics sont élus. Les représentants des enseignants et des étudiants ou apprentis des établissements privés sont désignés parmi les élus dans les conseils ou instances des établissements. »

La désignation des représentants du privé pose la question de leur indépendance. Le SNETAP-FSU redoute que le Cneseraav, dernier conseil de l'enseignement agricole où le privé n'était pas dominant, passe sous cette influence, ouvrant la voie à des initiatives similaires dans d'autres ministères. Les avis qui seront rendus par le Cneseraav privatisé, notamment sur les diplômes et leurs référentiels, risquent d'avoir des conséquences inacceptables pour les établissements publics. Nous en verrons probablement les prémices pour le « bachelor agro » prévu par le Ploaa. ■

*La désignation des représentants du privé au Cneseraav pose la question de leur indépendance.*

# Des élections CoNRS 2025 pour plus de démocratie

C'est dès maintenant qu'il est nécessaire de préparer les prochaines élections du Comité national de la recherche scientifique, qui auront lieu en 2025, car ce n'est qu'en votant massivement que les enseignant·es-chercheur·ses et les chercheur·ses pourront peser dans les décisions de cette instance collective.

Par **MARY DAVID**,  
coresponsable du secteur Recherche

Le mandat des membres des 41 sections actuelles du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) va arriver à son terme en 2025 et les opérations en vue des élections pour la prochaine mandature 2025-2029 se jouent dès maintenant. Dans le contexte des attaques contre les libertés de la recherche et de la grande fragilisation de son financement, il est primordial que les enseignant·es-chercheur·ses comme les chercheur·ses participent massivement à la vie démocratique de la prochaine mandature de ces instances collectives.

Le comité national contribue à l'élaboration de la politique scientifique du CNRS\*. Il est composé des sections spécialisées dans chacune des disciplines, mais aussi du conseil scientifique (CS), des conseils scientifiques d'institut (CSI) et des commissions interdisciplinaires (CID). Ses quelque 1 200 membres, qui participent à la couverture de l'ensemble



## RAPPEL DES DATES

Ce calendrier est indicatif, le calendrier officiel n'étant toujours pas publié.

1. De février à la mi-mars 2025 : vérification des listes électorales, demande de modification ou réclamation.
2. De mi-mars à mi-avril 2025 : dépôt des candidatures et des professions de foi.
3. JUIN 2025 : VOTE ÉLECTRONIQUE.

des disciplines scientifiques et de la majorité des domaines de recherche, ne proviennent pas seulement du CNRS (64 %), mais aussi des universités (PU et MCF pour 30 %) et d'autres organismes (6 %).

À l'image des sections CNU pour les universitaires qui peuvent comporter des chercheurs des organismes, rappelons que nous pouvons siéger dans ces sections. En 2021, la FSU (SNCS et SNESUP) restait la première force syndicale, avec 43 % des élu·es dans les quatre collèges électoraux couverts par ses champs de syndicalisation : A1 (directeur·rices de recherche), A2 (professeur·es et autres directeur·rices de recherche), B1 (chargé·es de recherche), B2 (maître·s·ses de conférences et autres chargé·es de recherche).

### ÉLECTION À UN TOUR

La composition des sections, avec deux tiers d'élus·es et un tiers de nommés·es distribué·es sur plusieurs collèges (CNRS et universitaires, rangs A, B et C), permet un fonctionnement démocratique représentatif de nos communautés scientifiques.

*Le Comité national de la recherche scientifique contribue à l'élaboration de la politique scientifique du CNRS.*

## APPEL À CANDIDATURES ET SÉLECTION DES CANDIDAT·ES

Les syndiqué·es qui veulent se porter candidat·es doivent se faire connaître auprès du secteur Recherche en écrivant à l'adresse : [recherche@snesup.fr](mailto:recherche@snesup.fr).

**ATTENTION : SI VOUS ÊTES ÉLU·ES SUR DES LISTES CNU, VOUS NE POUVEZ PAS CUMULER.**

Les propositions de candidature à ces collèges A2 et B2 seront discutées entre le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU, car ce collège est aussi partagé avec les chercheur·ses des organismes autres que le CNRS. Nous proposons que chaque intention de candidature comporte un bref CV scientifique et syndical. Le choix des candidatures se fera par la direction du syndicat en relation avec le SNCS-FSU. Les propositions de candidature doivent être envoyées au secteur Recherche avant la fin février.

\* Les principales missions des instances du CoNRS sont définies dans le décret n° 82-993 du 24 novembre 1982.



*La composition des sections permet un fonctionnement démocratique représentatif de nos communautés scientifiques.*

Contrairement aux précédents mandats, l'élection est désormais à un seul tour, les sièges étant attribués aux deux ou trois candidat-es (selon les collèges) ayant obtenu le plus grand nombre de voix. Pour avoir le plus de chances de faire élire les candidat-es SNESUP-FSU et SNCS-FSU, il faut déposer le nombre de candidatures correspondant au nombre de sièges à pourvoir, soit, dans le

collège A2, trois candidat-es, et dans le collège B2, deux candidat-es.

Attention, la première étape est de vérifier son inscription sur la liste électorale ou de la demander : cette étape est indispensable pour pouvoir voter et être éligible. Plus nous serons nombreuses et nombreux sur les listes, plus nous pourrons peser sur les résultats du scrutin. ■

## LES INSTITUTS ET LES SECTIONS DU CNRS

### LE CNRS EST STRUCTURÉ EN DIX INSTITUTS

- Institut national des sciences biologiques (INSB), CNRS biologie
- Institut national de chimie (INC), CNRS chimie
- Institut écologie et environnement (INEE), CNRS écologie & environnement
- Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes (INSIS), CNRS ingénierie
- Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions (INSMI), CNRS mathématiques
- Institut national de physique nucléaire et de physique des particules (IN2P3), CNRS nucléaire et particules
- Institut de physique (INP), CNRS physique
- Institut des sciences humaines et sociales (INSHS), CNRS sciences humaines et sociales
- Institut des sciences informatiques et de leurs interactions (INS2I), CNRS sciences informatiques
- Institut national des sciences de l'Univers (INSU), CNRS Terre et Univers

### LES SECTIONS

Chacune des sections du CoNRS est composée de 14 membres élu-es et de 7 nommé-es. Attention, les contours de certaines sections évoluent : sont principalement concernées les sections de physique, la section 11 en chimie, et la section 38 en SHS. Deux sections supplémentaires sont créées et l'intitulé de 8 sections existantes est modifié. Toutes les sections sont renumérotées.

En conséquence, les enseignant-es-chercheur-ses membres des UMR du CNRS, comme les agent-es chercheur-ses, ingénieur-es et technicien-nes du CNRS, ont été invité-es (par un mail reçu fin octobre) à choisir leur section du comité national. Ce choix de section doit être fait avant le 8 décembre 2024 à midi, pour permettre d'établir des listes électorales début 2025. Attention, le choix de la section de rattachement conditionne la section dans laquelle on est électeur-riche et éligible. Pensez-y impérativement !

# Quelle place pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les syndicats de la FSU ?

Afin d'instruire la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les syndicats de la FSU<sup>1</sup>, nous avons mené une recherche dans le cadre du chantier « Femmes, savoirs, pouvoirs » de l'Institut de recherches de la FSU<sup>2</sup>. Quatorze secrétaires généraux-ales et huit référentes égalité ont accepté de répondre à notre enquête. Cet article se propose d'en faire la synthèse.

Par **DOMINIQUE CAU-BAREILLE**  
et **MICHELLE OLIVIER**,  
membres de l'Institut de recherches de la FSU

## UNE ORGANISATION INTERNE POUR TRAITER DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La moitié des syndicats n'ont aucune structure spécifique, quand les autres signalent l'existence d'un groupe constitué. Informelle le plus souvent, cette organisation ne facilite pas la prise en compte de ces questions. L'existence d'une personne référente est plus ou moins implicite : « Il n'y a pas quelqu'un qui est formellement désigné, mais je sais qui s'en occupe. » Quand des secrétaires généraux-ales (SG) se considèrent comme les expert-es de cette question, c'est parfois par défaut de personne ressource.

Les référentes reconnaissent qu'un statut permettrait d'obtenir du temps de décharge, un accès et un temps de parole institués dans les instances et aurait un aspect protecteur s'appuyant sur un collectif : porter ces questions de manière isolée est parfois difficile.

## NAISSANCE D'UN ENGAGEMENT FÉMINISTE

Les référentes interrogées soit ont été sensibilisées à cette problématique par des expériences de discrimination personnelle ou dans le travail, soit avaient été sensibilisées aux injustices en général, souvent par leur mère. Surtout par manque de temps, seules deux sur huit militent dans des associations féministes.

La plupart toutefois font état d'une sensibilisation au contact de militantes investies dans le féminisme. Le besoin de se former, d'acquérir connaissances et compétences pour mieux répondre aux questions et animer des stages est présenté comme une nécessité. Les stages femmes de la FSU ou les Journées intersyndicales femmes sont des ressources appréciées, permettant de nourrir la réflexion.

## LA MIXITÉ DU GROUPE

Les référentes favorables à un groupe non mixte argumentent qu'il est plus difficile d'aborder les problèmes liés à l'égalité en présence des

hommes, pointant le risque d'inhibition de la parole des femmes, voire interrogeant la « légitimité des hommes à intégrer des groupes où l'on discute de la place des femmes, de la domination masculine, etc. ».

Les référentes qui préfèrent un groupe mixte insistent sur la nécessité de l'engagement des hommes, favorisant alors une meilleure appropriation par le syndicat dans son ensemble.

En résumé, les femmes ont besoin d'un espace de parole privilégié soutenant... mais il ne faut pas empêcher les hommes de participer à cette réflexion.

## TRANSMETTRE ET VISIBILISER LE TRAVAIL RÉALISÉ

La plupart des groupes proposent des articles ou des dossiers dans la revue nationale du syndicat ou à l'occasion de publications spécifiques (8 mars et 25 novembre). La principale difficulté est la surcharge de travail syndical, laissant peu de temps pour rédiger.

L'autre manière d'informer passe par l'organisation de stages. Le distanciel s'est beaucoup développé depuis la pandémie de Covid-19 et est plébiscité en particulier par les femmes, qui sont plus nombreuses à y participer sous cette forme.

Les SG notent que les formations organisées à l'initiative de leur syndicat ont souvent comme point d'entrée la spécificité du public auprès duquel travaillent les agent-es.

## IMPLICATION DES SYNDICATS ET MANDATS CONCERNANT LA PARITÉ

Six SG considèrent que leur syndicat y travaille depuis longtemps et en ont fait un axe transversal de réflexion, souvent grâce à « des personnalités fortes qui ont porté ces questions ». Pour les autres, c'est une préoccupation mais pas une priorité, les choix se portant sur des enjeux de métier.

Mais SG et référentes reconnaissent que cette dimension est désormais mieux prise en compte. Plusieurs syndicats interrogés sont

**Les stages femmes de la FSU ou les Journées intersyndicales femmes sont des ressources appréciées.**

1. Cette enquête a démarré en 2020, soit quelques mois après que la FSU eut modifié ses statuts lors du congrès de Clermont-Ferrand, en 2019, en ajoutant un paragraphe :

« Dans la répartition des responsabilités fédérales, la fédération doit donner toute leur place aux femmes en faisant en sorte qu'il y ait au moins autant de femmes que d'hommes dans toutes ses instances et les délégations fédérales. »

2. Une étude sur la parité au sein de l'IR-FSU a conjointement été menée par plusieurs membres du chantier « Femmes, savoirs, pouvoirs ». Les résultats en ont été discutés avec les responsables de tous les chantiers et les membres du comité de rédaction de *Regards croisés*.



**Plusieurs syndicats interrogés envisagent de modifier leurs statuts pour aller vers la parité.**

« *en mouvement* » et envisagent, lors d'un prochain congrès, de modifier les statuts pour aller vers la parité<sup>3</sup>.

Pour ce faire, les référentes s'appuient sur le protocole égalité, et les SG sur l'obligation de listes représentatives en termes de sexe aux élections professionnelles.

Toutefois, les un-es et les autres reconnaissent des points de blocage : l'absence des référentes dans les instances, l'énergie et les compétences nécessaires pour mener ce travail de conviction, notamment sur les violences sexistes et sexuelles (VSS), la « *peur de perdre des compétences internes acquises au fil du temps par les hommes* », le sentiment de non-légitimité des femmes et les difficultés d'articulation des sphères de vie<sup>4</sup>.

Pour les métiers très féminisés, plus que la parité, se pose le problème de la représentativité dans les instances.

Les mandats portent sur le fonctionnement de la structure syndicale mais aussi sur le métier (prise en compte du public à qui s'adressent les agent-es). Regrettant la faible participation des hommes à la discussion, les référentes soulignent que ces mandats, votés avec une quasi-unanimité, ont nécessité un gros travail d'explication en amont et

constatent qu'il n'est pas simple de les faire vivre ensuite au quotidien.

**DOSSIERS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS**

Les référentes, étonnamment, sont peu sollicitées dans la mise en œuvre des plans égalité. Lorsqu'elles le sont, elles mentionnent des inégalités, notamment concernant les personnels contractuels, la nécessité parfois de saisir la cellule VSS, mais aussi la difficulté de prouver l'aspect discriminatoire d'une décision.

Si les statistiques permettent d'objectiver les différences de salaires et de trajectoires, pour les SG, elles laissent dans l'ombre l'inégale attribution des tâches sur de mêmes fonctions et le fait que des agentes n'osent pas faire état de discrimination par crainte pour leur évolution de carrière.

Ces différents entretiens, auxquels s'ajoutent ceux que nous avons menés avec les secteurs FSU Femmes et Formation, révèlent les différentes facettes du travail syndical mené au sein de la fédération sur cette question essentielle de l'égalité femmes-hommes et pointent la nécessaire vigilance au quotidien pour qu'elle soit traitée à la hauteur des enjeux qu'elle représente. ■

3. Des évolutions ont eu lieu, des responsables ont laissé leur place, entre le moment de l'entretien et la publication de cet article. Le constat en 2020 était le suivant : six syndicats ont un mandat sur la parité concernant leur bureau national, mais ils ne sont plus que trois à avoir cette exigence au niveau du secrétariat général, et seulement deux quand il s'agit des instances locales.  
4. Les sphères professionnelle, syndicale et familiale.

# Net recul de la liberté académique en France

Le 8 février prochain, se tiendra à Dakar la journée annuelle de l'International Network for Academic Freedom. Le SNESUP-FSU y présentera pour la France le constat d'un net recul de la liberté académique.

Par **MICHEL MARIC**, responsable du secteur International, et **CHRISTOPHE VOILLIOT**, ancien cosecrétaire général

Il y a un an seulement, nous faisons déjà un terrible bilan : les attaques contre la liberté académique en France sous la présidence d'Emmanuel Macron se sont multipliées et sont devenues de plus en plus violentes. Alors que la démocratie a besoin de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) comme lieu de production et de transmission des connaissances, de coopérations internationales et de débats scientifiques, alors que la liberté académique est constitutive de l'existence même de l'ESR, c'est le ministère de l'ESR lui-même qui, de Frédérique Vidal à Sylvie Retailleau, a cherché à intimider la communauté universitaire et scientifique<sup>1</sup>.

## DES INTRUSIONS POLITIQUES INADMISSIBLES

Depuis, les choses n'ont fait que s'aggraver : en mars 2024, un premier ministre, Gabriel Attal, méprisant une élémentaire indépendance des universités, et l'évidence que ses organes de direction doivent au moins pouvoir délibérer sans présence politique, s'est non seulement invité au conseil d'administration de Sciences

Po Paris, mais en est sorti en indiquant qu'il allait lui-même saisir la justice, invoquant un signalement au procureur de la République, le fameux « signalement article 40 » du Code de procédure pénale, devenu le moyen d'instrumentaliser la justice à des fins politiques. Moyen qui ne manque pas d'agacer jusqu'aux procureurs tant son usage, chaque jour, est de plus en plus fréquent.

Le 4 octobre dernier, craignant les manifestations de soutien au peuple palestinien, dans une circulaire transmise aux directeurs d'établissement et aux recteurs, le nouveau ministre de l'ESR, Patrick Hetzel, à peine nommé, mettait en avant, outre l'article 40, l'article L. 141-6 du Code de l'éducation pour affirmer l'indépendance de l'enseignement supérieur de « toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique » afin de faire pression sur les présidents d'université et leur rappeler leur « rôle dans la prévention de risques éventuels pour la sécurité au sein de leur établissement ».

Le ministère a osé ! Il a même ouvert la voie à Valérie Pécresse, présidente de la région Île-de-France, qui conditionnera désormais toute subvention aux écoles et établissements d'enseignement supérieur publics et privés (y compris à ceux qui en bénéficient déjà, soit une trentaine d'établissements percevant 70 millions d'euros) à la signature d'une charte dite « républicaine », qui précise les « engagements » de ces établissements. Parmi ceux-ci, « n'entreprendre ni favoriser aucune action [...] susceptible d'entraîner des troubles graves à l'ordre public » (art. 1) ou encore s'engager à respecter « tous les représentants de la République » (art. 6). La charte s'appliquant aussi aux « invités extérieurs » (art. 2).

Delphine Dulong, présidente de l'Observatoire des atteintes à la liberté académique (conjointement créé l'an dernier par l'Association française de science politique et l'Association fran-

**Le fameux « signalement article 40 » est devenu le moyen d'instrumentaliser la justice à des fins politiques.**

## L'INTERNATIONAL NETWORK FOR ACADEMIC FREEDOM

Constitué en 2020, le Réseau international pour la liberté académique (International Network for Academic Freedom, INAF) regroupe un ensemble de syndicats universitaires, parmi lesquels la Confédération nationale des enseignants du supérieur et des chercheurs (CNEC) de Côte d'Ivoire, le Syndicat autonome de l'enseignement supérieur (SAES) du Sénégal, le Syndicat national de l'enseignement supérieur (SNESup) du Portugal, le Comité enseignement supérieur du Syndicat de l'éducation de Serbie (SOS), le Syndicat national autonome des enseignants-chercheurs (SYNADEC) du Burkina Faso, le réseau Universitaires de la Tunisie pour les libertés et les droits académiques (UT-LDA) et le SNESUP-FSU.

Le réseau organise divers événements et un séminaire international tous les ans le 8 février. Les prochaines journées seront organisées par le SAES à Dakar, les 7 et 8 février 2025. Nous y reviendrons dans le prochain mensuel.

1. Michel Maric, « France : des attaques répétées contre les libertés académiques », *Vie de la recherche scientifique (VRS)*, n° 435, octobre-décembre 2023, p. 26-29 : [www.snesup.fr/article/la-force-de-luniversite-publique-eclairages-internationaux-vrs-435-decembre-2024](http://www.snesup.fr/article/la-force-de-luniversite-publique-eclairages-internationaux-vrs-435-decembre-2024).



**Le fondement même de l'université est celui d'un enseignement et d'une recherche libres de toute intervention extérieure.**

çaise de sociologie), le remarque : « *Le fait qu'une charte soit imposée aux établissements en dit long sur le peu de cas fait à la notion de liberté académique qui repose précisément sur l'autogouvernement de l'université* » ; avant de noter que ce texte révèle une volonté de « *caporalisation* », voire « *une tentative de redéfinition de la liberté académique dans un sens réducteur* »<sup>2</sup>.

#### DES DISPOSITIONS STATUTAIRES CLAIRES

Les enseignants-chercheurs (EC), bien que fonctionnaires, ne sont pas soumis au devoir de neutralité inscrit dans le Code général de la fonction publique, ni au devoir de réserve. Le Code de l'éducation (art. L. 952-2) précise que, dans le cadre de leurs missions d'enseignement et de recherche, les EC jouissent d'une « *entière* » liberté, « *sous les réserves que leur imposent [...] les principes de tolérance et d'objectivité* ». La liberté d'expression est une composante de la liberté académique et, par essence, ne souffre d'aucune autre limite. Pas même celle de neutralité. De la même façon, au regard de la spécificité des fonctions académiques, le Conseil constitutionnel notera que les fonctions académiques non seulement « *permettent* » mais aussi « *demandent* », « *dans l'intérêt même du service* », de garantir la liberté d'expression des universitaires<sup>3</sup>. Et cela exclut toute logique d'obéissance, de loyauté ou de soumission à un principe hiérarchique au sens strict du terme<sup>4</sup>. En dehors de leurs missions, les universitaires ont pour seule contrainte la « *déontologie* » devant préserver la confiance dans l'institution universitaire elle-même.

Les règles de gestion de carrière des universitaires (par les pairs, au sein du CNU) ont précisément été conçues pour protéger cette indépendance de tout pouvoir, y compris étatique. Cette indépendance individuelle s'associe à une indépendance collective qui comprend la direction et la gestion des établissements universitaires auxquels nous appartenons. Et l'on mesure à quel point toutes les atteintes statutaires, la multiplication des exceptions à la règle, que ce soit dans la composition des instances de direction des établissements, dans l'introduction de nouveaux types de contrats ou dans la gestion des carrières, constituent un danger pour l'université, pour ses missions, pour son avenir et in fine pour la démocratie elle-même.

#### UN SURSAUT URGENT

La notion de liberté académique se trouve aujourd'hui mobilisée à contresens par les forces politiques les plus conservatrices. La loi LRU puis la LPR ont introduit de nombreuses brèches et autant de menaces sur la liberté académique qui constitue pourtant le fondement même de l'université : celui d'un enseignement et d'une recherche libres de toute intervention extérieure. Que le nouveau ministre de l'ESR puisse mettre sur le même plan la « *préservation des libertés académiques* » et la « *prévention de risques éventuels pour la sécurité* » au sein des établissements d'enseignement supérieur est un bel exemple de manipulation idéologique. Car justifier la censure ou l'interdiction au nom des risques en matière de sécurité serait paradoxal : les libertés académiques nous obligent, non pas au sens d'une contrainte ou d'une limite, mais, par référence à la raison, à formuler nos avis d'une manière argumentée, contradictoire, hypothétique parfois, et méthodique en toutes circonstances. C'est aussi en confrontant les usagers du service public à cette éthique de la discussion que nous remplissons nos missions et que nous contribuons à promouvoir les valeurs démocratiques. Aux difficultés à tenir cette éthique, on ne saurait répondre par la répression, l'anathème ou la disqualification. Si la liberté académique devient l'objet de pressions politiques, un sursaut s'impose pour l'ensemble de la communauté universitaire, pour laquelle elle constitue une condition de survie de l'université, mais aussi pour tout le corps social, qui doit y voir une attaque contre les valeurs démocratiques elles-mêmes. ■

2. Cf. Soazig Le Névé, « Les universités franciliennes devront signer une "charte républicaine" pour toucher une subvention de la région », *Le Monde*, 14 novembre 2024.

3. Conseil constitutionnel, décision n° 83-165 du 20 janvier 1984.

4. Camille Fernandes, « La liberté académique, une liberté spécifique ? », *La Revue des droits de l'homme*, revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux, OpenEdition, n° 24, 2023.

## ACTION SYNDICALE (AS)

### Les services publics, un bien précieux

**P**arce qu'ils permettent à toutes et à tous d'accéder aux soins, à l'éducation, à la justice, de bénéficier de la sécurité, les services publics sont le ciment de la société.

Alors que le ministre de la Fonction publique, qui partage avec le gouvernement le projet de réduire les services publics à peau de chagrin, ne cesse d'attiser la haine des fonctionnaires, ACTION SYNDICALE réaffirme avec force que le service public, dont celui de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), est une chance. Notre métier, loin de n'être que « bureaucratie », est au cœur de l'humain et du projet de société que nous portons. Choisir d'être enseignant-e ou enseignant-e-chercheur-se à l'université n'est pas neutre. Nous devons être fier-ères de ce choix.

Transmettre et produire des connaissances de haut niveau par une recherche libre et indépendante, éduquer et former la jeunesse sont des missions au service du bien commun,

souvent sous-estimées ou craintes. Nos gouvernements au mieux les négligent, plus souvent les combattent, alimentant la défiance sous le couvert de pseudo-concepts tels que l'« islamo-gauchisme » ou de chartes rappelant à l'ordre et laissant penser que les campus seraient à feu et à sang.

Malgré ces attaques incessantes, résistons aux sirènes de l'individualisme et de la concurrence. Pour ACTION SYNDICALE, travailler ensemble est plus efficace que les un-es contre les autres, travailler pour l'intérêt général a plus de sens que de se replier sur ses propres intérêts. Participer au fonctionnement démocratique de notre outil de travail est une nécessité pour l'ESR public.

Les services publics sont essentiels pour la société, la réduction des inégalités et l'émancipation de toutes et tous. Nous continuerons à nous engager collectivement et à tous les niveaux pour qu'ils soient financés et se développent. ■

## ÉCOLE ÉMANCIPÉE POUR UN SYNDICALISME OFFENSIF (ÉÉ-PSO)

### Œuvrer à l'unité pour vaincre les forces réactionnaires

**A**lors que le monde traverse une série de crises qui empirent, en France, sur fond de licenciements économiques, le gouvernement poursuit et aggrave la politique réactionnaire et autoritaire de Macron. Quand ce n'est pas le ministre de l'ESR qui promet au congrès de l'UNI ou à la Journée nationale du doctorant de débarrasser les universités de l'« idéologie » (par exemple des expressions de soutien à la Palestine), c'est celui de la Fonction publique qui se satisfait bruyamment qu'un oligarque états-unien soit chargé de démanteler l'administration. Quand ce n'est pas un budget d'austérité marqué de coupes claires partout, c'est la continuation du projet rétrograde pour l'éducation, c'est la réduction des droits des agents publics en arrêt maladie – soi-disant pour les aligner sur ceux du secteur privé, en réalité pour faire des économies de bout de chandelle. Quand

ce n'est pas celui de l'Économie qui propose de travailler plus pour rien, c'est la région Île-de-France qui demande aux universités de faire allégeance au drapeau pour recevoir ses subsides.

Nous n'avons rien à discuter avec ce gouvernement en sursis qui ne tient que par la bienveillance du Rassemblement national. De toute manière, il ne nous écoute pas ! En revanche, nous devons continuer le dialogue avec toutes les forces progressistes : syndicats de transformation sociale bien sûr, mais aussi associations, collectifs et organisations politiques. En juin et juillet derniers, c'est le mouvement social qui a permis d'imposer un cadre unitaire à gauche et d'éviter une victoire parlementaire de l'extrême droite. L'unité des forces progressistes est une nécessité pour sortir de la situation actuelle et éviter le pire : il nous revient d'y œuvrer de toutes nos forces. ■

**AGIR!****POUR UN SYNDICALISME DE LUTTE (PSL)****Pour la construction d'une dynamique de solidarités syndicales dans l'ESR**

**L**a perspective du congrès fédéral de la FSU et des luttes à venir nous invite à formuler des propositions concrètes sur ces enjeux. Sous le double effet de la réduction des emplois statutaires et de la montée des appels à projets, la part des personnels diplômés de master et de doctorat, mais durablement précaires, qui travaillent dans nos établissements croît fortement. Toutefois, les différents syndicats de la FSU peinent à syndiquer ces collègues, y compris le SNESUP, qui a déjà du mal à syndiquer les doctorants sous contrat et les ATER. La FSU y perd considérablement d'autant que d'autres organisations structurées différemment (CGT en particulier) paraissent offrir un lieu de résonance à leurs aspirations. Construire une convergence d'actions avec la CGT et d'autres ne peut passer par la désertion en ce domaine. AGIR ! et PSL proposent de formaliser dans

chaque établissement des coopérations effectives des syndicats de la FSU pour travailler mieux à l'unité des revendications de tous les personnels et à leur syndicalisation dans un syndicat de la FSU : cela passerait par un flyer unique et commun pour syndiquer au SNESUP, ou au SNCS, ou au SNASUB, au sein de nos établissements.

Ce travail commun doit se développer dès maintenant contre tous les mauvais coups du gouvernement (emplois, précarité, budget, jours de carence...) et pour nos revendications (abrogation de la réforme des retraites, augmentation des salaires, revalorisation des HC, alignement de la PES sur la C1 du Ripec...). Pour engager ces mobilisations au plus près des préoccupations des collègues, nos sections ont un rôle essentiel à jouer : leur redynamisation doit être une priorité de la direction nationale et des finances de notre syndicat. ■

**POUR UN SYNDICALISME DE COMBAT (PSC)****Démocratie dans les syndicats! Construisons une tendance intersyndicale lutte de classe!**

**L**ors des commissions administratives, la direction nationale interdit toute présentation de motion. À plusieurs reprises, PSC a cherché à soumettre des motions, ce qui lui a été refusé. La seule expression de la CAN au travers de l'appel de la CAN résume les avis lissés des tendances majoritaires qui, depuis deux séances d'ailleurs, n'affichent même plus les quelques votes contre ou abstentions. Cela est parfaitement contraire à l'exercice de la véritable démocratie des travailleurs. PSC a voté contre car les perspectives d'actions sont limitées à empêcher des votes de budgets dans les universités, à travailler à investir les conseils d'université ou d'EPE et s'indigner de l'élection américaine en laissant de côté la

Palestine ou le mouvement argentin. À PSC, nous revendiquons la possibilité de proposer des motions en commission administrative nationale et la mise en place d'une commission action permettant de se donner des outils pour contrer les attaques que nous subissons. PSC vous invite à consulter les motions Palestine<sup>1</sup>, contre le budget Macron-Barnier<sup>2</sup>, pour la libération immédiate de Victor Dupont<sup>3</sup> et le texte de soutien aux travailleurs des universités d'Argentine<sup>4</sup>, distribués à la CAN du 14 novembre 2024, pour débattre et agir dans vos sections. Faites connaître PSC et construisons les conditions d'une grève générale. Nous ne sommes pas seuls, regroupons-nous! ■

1. [psc-snesup.fr/motion-can-palestine-14-novembre-2024](https://psc-snesup.fr/motion-can-palestine-14-novembre-2024).

2. [psc-snesup.fr/motion-budget](https://psc-snesup.fr/motion-budget).

3. [psc-snesup.fr/liberation-immEDIATE-de-victor-dupont/](https://psc-snesup.fr/liberation-immEDIATE-de-victor-dupont/).

4. [psc-snesup.fr/soutien-aux-travailleurs-et-etudiants-des-universites-dargentine/](https://psc-snesup.fr/soutien-aux-travailleurs-et-etudiants-des-universites-dargentine/).

# Service public : liberté, égalité, rentabilité ?

Santé, éducation, affaires sociales ou culture : le contrat social, depuis la Révolution, confie d'emblée à l'État la prise en charge de nombre de missions d'intérêt général. Nadège Vezinat analyse dans « *Le Service public empêché* »<sup>1</sup> les conséquences des bouleversements, contre-nature, qu'entraînent les volontés de libéralisation ou de marchandisation.

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

Depuis 1789 en France, le contrat social repose sur une vision de la société dans laquelle s'affirme la propriété comme un « *droit inviolable et sacré* » mais limité par « *la nécessité publique, légalement constatée* ». La « *nécessité publique* » (art. 17 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen) conduit à distinguer intérêt général et intérêt privé. Si, pendant plus de deux siècles, les crises financières ou les guerres ont régulièrement renouvelé le débat sur le périmètre des services publics, le modèle des « *services publics à la française* » forgé à la Libération s'est trouvé remis en cause dans ses fondements par les défenseurs du néolibéralisme dès la fin des années 1970. Promotrice du secteur privé et d'un désengagement de l'État, puis progressivement de la compétitivité, de l'individualisme et de l'individu entrepreneur, la doctrine néolibérale considère que les services publics doivent répondre à des exigences d'« *efficacité* » et de « *rentabilité* »<sup>2</sup>.

## RENTABILITÉ : UNE EXIGENCE ABSURDE

Libéralisation, marchandisation, financiarisation, *Le Service public empêché* décrit et analyse les mécanismes qui désormais entravent le fonctionnement même des services publics.

Puissamment, avec les exigences d'un travail académique qui se situe au croisement de la sociologie, de l'histoire, du droit et de l'économie, l'ouvrage de notre collègue Nadège Vezinat vient éclairer cette absurde volonté : la façon dont se trouve bouleversé le statut des organisations qui produisent l'intérêt général ainsi que les effets de ce processus sur les usagers et sur les personnels.

On se penchera ici sur les arguments élaborés pour justifier les réformes, y compris sur la volonté de convergence des États sociaux et la définition de « *services d'intérêt général* » au sein de l'Union européenne. Un chapitre entier est consacré à la question de la qualité des services publics et à leurs évolutions récentes (maisons de services au public, digitalisation

ou dématérialisation). Un autre à la désingularisation du travail des agents publics dans le contexte d'une focalisation qui perdure sur leur statut malgré le paradoxe des postes désormais non pourvus, avant un examen de l'actuelle gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

## MARCHANDISER L'INTÉRÊT GÉNÉRAL ?

En son cœur, l'ouvrage décortique les arguments relatifs à la rentabilité des services publics et ceux censés justifier leur privatisation.

Car qu'entend-on par rentabilité des services publics ? Comment pourrait-on « *marchandiser l'intérêt général* », c'est-à-dire transférer des prérogatives de service public au marché ? L'affirmation première de la nécessaire maîtrise des coûts (sous-entendu d'une charge devenant excessive) qui est ici mise en avant au regard d'un objectif de « *maîtrise de la dette* », comme celle des objectifs de productivité, conduit, souligne l'auteur, à « *inverser [...] la fin et les moyens* » : la volonté de soumission des services publics à un objectif de rentabilité à court terme « *amène à vouloir limiter les déficits et à considérer les dépenses publiques comme un coût plutôt que comme un investissement* ». Cela conduit à gommer les différences entre secteur public et secteur privé et à engager un cercle vicieux : des objectifs de performance sont fixés, les modes de gestion des personnels sont copiés, viennent une réduction des ressources, une dégradation du service public, celle des conditions de travail, l'explosion des contrats précaires, un détournement des usagers, puis l'affirmation d'une nécessaire ouverture à la concurrence ou la privatisation... Et la perte de sens.

Pourtant, la place des services publics pose une question de solidarité et de conception même de l'État. Il est alors nécessaire d'actualiser le débat sur ce qui constitue l'intérêt général. En attendant, et c'est le plus remarquable dans ce contexte, note l'auteur, le service public, bien qu'empêché, continue de fonctionner. ■



**Il est nécessaire d'actualiser le débat sur ce qui constitue l'intérêt général.**

1. Nadège Vezinat, *Le Service public empêché*, PUF, 376 p., 24 €.   
2. Sur l'exigence de rentabilité dans l'enseignement supérieur et la recherche, voir le dossier du *Snesup* n° 659, novembre 2017 : [www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-659-novembre-2017](http://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-659-novembre-2017).



**2025 Ensemble dans l'action !**