

le snesup

**Protéger le peuple palestinien
Appliquer le droit international**

**Enquête sur les violences sexistes
et sexuelles pendant le doctorat**

**Enseignement supérieur privé
Entretien avec Claire Marchal**

**La crise du recrutement
à l'université**

casden



BANQUE POPULAIRE

La banque coopérative
de la Fonction publique

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 - BpCE - Société anonyme à directeur et conseil de surveillance capital de 197 856 880,00 € - Siège social : 7, promenade Germaine Sablon 75013 PARIS - Siren n° 493 465 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo : © Roman Jérammo • Conception : * Merci à Jenny, enseignante chercheuse d'avoir prêté son visage à notre campagne de communication.

COMME MOI, REJOIGNEZ LA CASDEN, LA BANQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE !

Jenny, Enseignante chercheuse

casden.fr

coût de connexion
selon votre opérateur



Retrouvez-nous chez

**BANQUE
POPULAIRE**

SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS	4
ACTUALITÉS	5
■ Appel de Paris pour la protection du peuple palestinien et la mise en œuvre du droit international	
■ Nouveaux COMP et enseignement supérieur privé : toutes voiles dehors !	
■ Turquie : défendre la justice et la démocratie	
■ L'université d'Angers accueille le congrès d'orientation	
■ Élections CoNRS 2025 : voter pour faire entendre notre voix	
DOSSIER	9
■ La crise du recrutement à l'université	
MÉTIER	18
■ Faire face aux sous-services imposés	
FICHE PRATIQUE	19
■ Fiche n° 68 Médecine du travail : droits et devoirs des agent-es	
FORMATION	20
■ Études de santé : évolution entre flou et contestation	
■ Discrimination ethno-raciale et enseignement supérieur	
SERVICE PUBLIC	22
■ COMP vagues 1 et 2 : une pression du ministère augurant bien mal de l'avenir	
INTERNATIONAL	23
■ Au Portugal comme partout : « Valorisation maintenant ! »	
■ Le SNESUP-FSU accueille une délégation de l'université d'Oslo	
RECHERCHE	24
■ Les violences sexistes et sexuelles pendant le doctorat	
ENTRETIEN	26
■ Claire Marchal, autrice de <i>Le Cube. Révélation sur les dérives de l'enseignement supérieur privé</i>	
ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	28
■ Le genre, une obsession trumpienne	
EXPRESSION DES COURANTS DE PENSÉE	29
LIVRES	31
■ <i>Les Irresponsables. Qui a porté Hitler au pouvoir ?</i> , de Johann Chapoutot	

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

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 17

CPPAP : 0121 5 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette, routage :

Compédit Beauregard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

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

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

Illustration de couverture et p. 9 : Standret/iStock

Place à la **paix**, à la **confiance** et à la **solidarité**

Le chantage ignoble auprès de la présidence de l'université de Harvard démontre que nulle limite dans l'outrance des décisions de l'administration Trump n'est à attendre et que toute opposition sera punie. Si la situation en France n'en est pas encore à ce stade, les premiers symptômes du même mal sont déjà présents. Les procès en antisémitisme faits aux universités se multiplient, jusqu'à justifier la rédaction d'une loi pour lutter contre ce fléau qui se répandrait dans l'enseignement supérieur. La liberté académique est également mise en danger par un projet de loi qui, en prétendant la renforcer, la place aux mains des législateurs. S'en prendre aux libertés des universitaires, attaquer leur indépendance sont des signes qui ne trompent pas : les idées d'extrême droite sont à l'œuvre.



Caroline Mauriat et Anne Roger,
cosecrétaires générales

Le cauchemar états-unien ne doit pas devenir réalité en France. Il est temps d'ouvrir les yeux et de sortir de notre torpeur. Car, contrairement aux discours ambiants, la France a les ressources pour développer un enseignement supérieur et une recherche publics, ambitieux, libres et indépendants : la preuve en est dans les mannes servies à l'enseignement supérieur privé. Ce choix politique, qui va de pair avec la fabrication et l'entretien de la peur, est un moyen d'asservir les populations aux intérêts d'une élite.

Les universités constituent un des remparts à ces politiques parce qu'elles sont des lieux de déconstruction des peurs et des obscurantismes. C'est bien à cela que Trump et les siens s'attaquent et c'est cela que nous devons défendre à tout prix. L'actualité états-unienne ne peut que renforcer notre volonté de garantir un enseignement supérieur émancipateur, une recherche créative parce que libérée des pressions économiques, un projet de société inclusif, respectueux des ressources naturelles et construisant partout la paix.

Paix et solidarité ne sont pas des idées vaines, mais le cap que nous devons nous efforcer de tenir, particulièrement en ces temps où le chaos menace. ■

UNIVERSITÉ LYON-II

L'offensive réactionnaire

Depuis le mois d'avril, l'université Lyon-II se trouve au cœur d'une polémique médiatique et politique. À l'origine de cet emballement : l'interruption du cours d'un MCF en géographie par un groupe d'étudiants. Ces derniers l'accusent de tenir des positions d'extrême droite, notamment en lien avec la guerre à Gaza. Ce collègue – qui a rencontré Bachar Al-Assad en 2016 et prône l'expulsion des Palestiniens de Gaza – a ensuite utilisé les plateaux télévisés et radiophoniques pour dénoncer un recrutement politisé des EC et un « *islamo-gauchisme* » à Lyon-II. Ses déclarations, largement relayées par des médias (principalement de la galaxie Bolloré), ont été amplifiées par des partis de droite et d'extrême droite – ce collègue est par ailleurs candidat putatif aux prochaines municipales dans une banlieue lyonnaise –, qui ont condamné la « *dérive islamo-gauchiste* » de l'établissement et, tel Laurent Wauquiez, alors en campagne pour la présidence des Républicains, ont annoncé un moratoire financier de 19 millions d'euros. L'université Lyon-II tente de rétablir les faits et de défendre sa réputation ainsi que celle des 2 000 membres du personnel qui y travaillent, mais elle peine à se faire entendre face à cette offensive médiatique et politique. Ne nous y trompons pas : cette situation dépasse largement le cadre de Lyon-II. Ce qui est en jeu est la capacité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche à assurer leurs missions, à savoir produire et délivrer des savoirs dans le cadre d'une démarche scientifique en toute indépendance, notamment du pouvoir politique et des pressions médiatiques. La trumpisation actuellement à l'œuvre dans les sphères médiatique et politique en France rappelle ce qu'il se passe outre-Atlantique, où les universités sont confrontées à de fortes pressions politiques et médiatiques. Des menaces qu'il ne faut pas prendre à la légère.

La section SNESUP-FSU de l'université Lyon-II

UNIVERSITÉ DU LITTORAL CÔTE D'OPALE

Une évaluation Hcéres très brutale

Faisant partie de la vague E, l'université du Littoral Côte d'Opale a reçu les évaluations du Hcéres au printemps. En CA, le président a souligné que le « *Hcéres renvoie des conclusions avec une teneur très brutale et peu bienveillante pour les formations* ». Le rendu de ces prérapports est intervenu avec trois semaines de retard, sans que cela ne décale pour autant le reste du calendrier de la campagne d'évaluation.

Comme au niveau national, les avis Hcéres ont été très largement désavoués dans notre université. Et de se poser la question d'une instrumentalisation politique destinée à sabrer dans l'offre de formations des universités publiques, pour permettre de faire face à des réductions budgétaires imposées par le ministère.

Après une phase d'autoévaluation exténueuse où les collègues avaient dû remplir des tableurs sans queue ni tête comportant des items risibles (« *la formation se soucie-t-elle de la réussite de ses étudiants ?* », « *la formation réfléchit-elle à l'insertion professionnelle de ses étudiants ?* »...), la violence institutionnelle du Hcéres se prolonge donc avec des avis défavorables (50 % pour les masters et 30 % pour les licences!) beaucoup plus nombreux que lors des vagues d'évaluation précédentes. Nous avons souvent relevé dans les rapports un nombre d'erreurs factuelles hallucinant, des critères d'évaluation biaisés et une sanction finale souvent en décalage avec le contenu effectif des rapports.

L'ensemble de ce processus d'évaluation par le Hcéres dénote donc un profond mépris pour les collègues engagés dans les formations, avec un réel risque de perte de sens au travail et d'épuisement professionnel pour les collègues impliqués aux différents échelons du processus.

Le Hcéres aurait rétrogradé et rendrait des rapports finaux qui n'auraient pas la même teneur. Cela a tout d'un mea culpa... En attendant, le mal est fait et les conséquences sur la future offre de formations se font déjà sentir. L'objectif est d'« *économiser* » 14 000 heures en fermant quelques formations, mais surtout en rendant celles-ci « *soutenables* », c'est-à-dire en mutualisant et en diminuant les volumes horaires des licences et des masters.

Nous attendons le retour des rapports définitifs à la suite de la remontée des erreurs factuelles et des observations des porteurs de formations au Hcéres.

Les cosecrétaires de la section SNESUP-FSU de l'université du Littoral Côte d'Opale

Appel de Paris pour la protection du peuple palestinien et la mise en œuvre du droit international

« Briser le mur du silence. Obtenir justice pour la Palestine maintenant » : la conférence organisée par l'Association France Palestine Solidarité qui s'est tenue à l'Institut du monde arabe le 24 mai s'est conclue par cet « Appel de Paris », dont la FSU est signataire.

La protection du peuple palestinien est devenue une urgence absolue. À Gaza, après quelques semaines de suspension, les massacres de masse ont repris, accompagnés d'un siège total et d'une famine généralisée, ainsi que des déplacements forcés de populations. Au moins 53 000 Palestiniens ont été tués à la suite des opérations militaires israéliennes ; la bande de Gaza est dévastée et devenue inhabitable. En Cisjordanie – y compris à Jérusalem-Est –, en dix-neuf mois, plus de 1 500 attaques de l'armée et des colons ont fait près de 962 morts et plus de 7 030 blessés palestiniens ; plus de 40 000 Palestiniens ont été déplacés de force.

Cependant, alors que le peuple palestinien vit la pire période de son histoire, la légitimité de son combat pour la justice et l'autodétermination face à la volonté d'effacement dont il fait l'objet est réaffirmée par le droit international. Dans le prolongement de l'avis de la Cour internationale de justice, l'Assemblée générale des Nations unies a exigé par son vote du 18 septembre 2024 la fin de l'occupation israélienne du territoire palestinien et le démantèlement des colonies avant le 18 septembre 2025.

Dès lors, la France et l'Europe doivent s'acquitter de leurs obligations. Elles doivent, comme le précise la résolution de l'ONU, « favoriser, conjointement avec d'autres États ou séparément, la réalisation des droits du peuple palestinien à l'autodétermination et s'abstenir d'entretenir des relations conventionnelles avec Israël dans toutes les situations où celui-ci prétend agir au nom des Palestiniens ou pour des questions les concernant ».

Il y a quatre-vingts ans se construisaient les bases d'une justice internationale avec la création de l'ONU, dont la Charte fondait les conditions de la paix. Les États membres adoptaient trois ans plus tard la Déclaration universelle des droits de l'homme. Marquons cet anniversaire par notre refus solennel que la loi du plus fort l'emporte sur le droit international en Palestine.

L'Assemblée générale de l'ONU a décidé le 3 décembre 2024 de la tenue d'une conférence internationale. Elle se tiendra du 17 au 20 juin 2025 à New York. Elle aura pour mission



Anne Tuillon, présidente de l'Association France Palestine Solidarité, introduit la table ronde « Faire respecter le droit international ».

d'« examiner l'application des résolutions de l'Organisation des Nations unies relatives à la question de la Palestine ».

En préalable de cette conférence internationale sous l'égide de l'ONU, nous lançons solennellement un appel pour la protection du peuple palestinien et la mise en œuvre du droit international.

Nous, signataires de cet appel, sommes convaincu·es que c'est l'application du droit international qui garantira la protection du peuple palestinien en lui permettant de vivre enfin en paix et en sécurité. Pour cette raison, nous demandons à la France de reconnaître l'État de Palestine dans le cadre du droit à l'autodétermination du peuple palestinien. De la même façon, nous sommes convaincu·es que seuls la fin de l'occupation et l'arrêt de l'oppression du peuple palestinien permettront à Israël de connaître également la paix et la sécurité.

En conséquence, nous demandons à la France et aux États membres de l'Union européenne d'appliquer sans tarder les mesures énoncées par la résolution votée par l'Assemblée générale des Nations unies le 18 septembre 2024. ■

Il faut appliquer sans tarder la résolution votée aux Nations unies le 18 septembre 2024.

Nouveaux COMP et enseignement supérieur privé : toutes voiles dehors !

Le démantèlement de l'enseignement supérieur public, engagé depuis plusieurs années, s'accélère, avec une place de plus en plus importante offerte aux formations privées lucratives, dont le gain de bénéfice est la seule finalité.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale

Le projet du gouvernement et du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est clair : réduire le service public de l'enseignement supérieur au strict minimum et ouvrir encore les vannes de l'enseignement privé. Ainsi, le 13 mai, Philippe Baptiste annonçait la mise en place d'un nouvel agrément pour les formations privées et dans le même temps sa vision de l'ESR.

En effet, le ministère conçoit un seul service de l'enseignement supérieur d'intérêt général, avec des opérateurs publics (les universités et les écoles ou les classes préparatoires des lycées) et privés (qui concourent également à ce service public, « *en développant des formations de qualité* »). Ainsi place-t-il tous les acteurs de l'enseignement supérieur au même niveau. Or, outre que le service public a vocation à être accessible à toutes et à tous, et pour cela est pleinement financé par l'État à travers les impôts, les universités ont un rôle et des missions différentes des autres « opérateurs ». Elles concourent à la création et à la diffusion des connaissances avec un lien fort entre les deux missions de formation et de recherche, incarné par les enseignants-chercheurs. Dans le modèle envisagé, le seul objectif affiché est l'insertion professionnelle. Il n'est jamais question de diplômes, mais uniquement de formations. Déjà les compétences et les certifications pointent-elles leur nez comme solde de toute validation.

ORGANISATION TERRITORIALE

Par ailleurs, les discussions en cours sur les nouveaux contrats d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) portant sur l'ensemble de la subvention de charges pour service public (SCSP), conclus avec les établissements, l'État et les territoires, laissent entrevoir une organisation territoriale de l'enseignement supérieur avec des sites universitaires de recherche dans les grandes métropoles et des « campus » connectés ou des collèges universitaires dans les villes moyennes pour le niveau licence. Ce que nous dénonçons de longue date, à savoir la mise en place d'un enseignement supérieur à plusieurs vitesses associé à une secondarisation du premier cycle, est en train de se réaliser



Au lieu de financer les services publics, dont celui de l'ESR, les impôts enrichissent des groupes ou des sociétés privés.

à bas bruit sous nos yeux, et qui plus est, avec un financement public et la reconnaissance par le ministère des établissements privés lucratifs. Il manque encore quelques pièces au puzzle, dont la libéralisation des droits d'inscription dans l'ESR public qu'accompagneront des prêts bancaires ou des bourses aux étudiants les plus démunis. Cette pièce ne devrait pas tarder à venir compléter le tableau quand on voit le zèle que déploient les universités pour appliquer les droits différenciés pour les étudiants étrangers hors Union européenne.

CAPITALISME LIBÉRAL

Ainsi, malgré les scandales de Galileo* et autres groupes du même acabit, le cap reste le même : développer les formations privées au détriment des diplômes publics délivrés par les universités. Contrairement à ce que dit le gouvernement, les finances publiques sont suffisantes pour supporter le coût de développement de l'ESR public et, au-delà, les services publics. Les choix qui sont faits et assumés sont des choix idéologiques et politiques. Nul bon sens paysan ou pragmatisme dans tout cela, juste le capitalisme libéral dans toute ses dimensions. Le SNESUP-FSU dénonce le dévoiement des impôts qui, au lieu de financer justement les services publics, dont celui de l'ESR, enrichissent des groupes ou des sociétés privés dont le gain de bénéfice est la seule finalité. Il manque aujourd'hui 8 milliards d'euros pour l'ESR public. Le SNESUP-FSU réitère l'exigence d'un budget à la hauteur des défis qui se présentent à nous. ■

Les choix qui sont faits et assumés sont des choix idéologiques et politiques.

* Lire p. 26-27 l'entretien avec Claire Marchal, autrice d'un ouvrage, *Le Cube. Révélation sur les dérives de l'enseignement supérieur privé*, sur le scandale autour de Galileo Global Education.

Turquie : défendre la justice et la démocratie

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

JUSTICE POUR PINAR !

Alors que le Parti des travailleurs du Kurdistan (PKK) vient de proclamer sa dissolution, notre collègue Pinar Selek reste poursuivie – depuis 1998 ! – en raison de ses travaux sur la résistance kurde. Après quatre acquittements, pourtant, déjà prononcés. Malgré le rejet par Interpol de la demande de « notice rouge » (demande de signalement et d'arrestation adressée aux polices du monde entier), à la suite d'une audience déjà courte en février dernier, une cinquième audience d'un cinquième procès s'est tenue le 25 avril. Elle aura duré moins de sept minutes. Prétextant attendre la réponse d'Interpol, maintenant son mandat d'arrêt, refusant de mettre fin au harcèlement judiciaire imposé à la chercheuse, le tribunal convoque à présent une sixième audience le 21 octobre prochain. Le SNESUP-FSU reste mobilisé pour obtenir : « Justice pour Pinar ! »

LE SNESUP-FSU SOLIDAIRE D'EĞİTİM SEN

Dans le contexte de l'arrestation du maire d'Istanbul, Ekrem Imamoglu, et des manifestations massives notamment étudiantes qui ont eu lieu à la suite, une forte répression s'est abattue sur l'opposition progressiste turque. Dans ce contexte, nos collègues et camarades du Syndicat de l'éducation et de la science (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası ou Eğitim Sen) doivent à présent faire face à de nouvelles attaques judiciaires, au licenciement et à l'arrestation de nombre de leurs membres.

L'actuelle violence de la mise en accusation de cette organisation amie, qui a fait le choix de défendre les libertés individuelles, la démocratie et les libertés académiques et avec laquelle nous avons lancé il y a cinq ans l'International Network for Academic Freedom (INAF), a de quoi inquiéter. Alors que sa résistance est exemplaire face à l'autoritarisme du pouvoir, le SNESUP-FSU, avec toute la FSU*, reste à ses côtés avec détermination tant son combat pour la défense des libertés politiques et syndicales est vital pour toute la Turquie. ■

La résistance d'Eğitim Sen est exemplaire face à l'autoritarisme du pouvoir.

* miniurl.be/r-6313.

L'université d'Angers accueille le congrès d'orientation

Par la **SECTION SNESUP-FSU DE L'UNIVERSITÉ D'ANGERS**

La situation budgétaire et sociale de l'université d'Angers (UA) est rendue plus incertaine par une présidente qui devance les politiques délétères de l'ESR. La politique de l'établissement, définie sans concertation, vise à concentrer les maigres ressources des projets conformément aux obligations ministérielles, les COMP. À ce sujet, la présidente de l'université a exprimé son regret de ne pas avoir pu embarquer l'ensemble des collègues dans l'expérimentation des COMP100 %, grâce auxquels elle espérait voir la SCSP augmenter. Le ministère n'a pas retenu sa candidature. Toujours dans l'espoir de percevoir une meilleure SCSP, la gouvernance veut produire une trentaine de projets qui serviront d'objectifs pour le COMP, afin de montrer au ministère que l'UA est proactive. La présidente va tenter de fédérer le personnel derrière ces projets dans un esprit de « cohésions/corporate », mais toujours sans concertation ouverte et au prix d'un « ménage »

dans les commissions permanentes des conseils en vue d'en exclure les membres des listes minoritaires. De quoi s'interroger sur le mésusage des outils de démocratie dans l'établissement...

PROJET DE GRAND ÉTABLISSEMENT

La procédure de dissolution de la Comue expérimentale Angers-Le Mans arrivée au terme de ses quatre années, et dont la mise en place avait été dénoncée par l'intersyndicale dès sa création, a donné l'occasion à la présidente de projeter l'UA dans une articulation du GIS Angers Loire Campus avec les établissements d'enseignement supérieur privés d'intérêt général (Eespig). La présidente va élaborer un projet de grand établissement avec l'Institut catholique de l'Ouest et tous les groupes privés d'enseignement supérieur, plutôt qu'une association avec Le Mans Université, argumentant que la convention de coordination territoriale est plus adaptée !

C'est dans ce contexte que nous accueillons le congrès national cette année au sein de la faculté de droit, d'économie et de gestion. Merci au directeur de la composante, Christophe Daniel. ■

Dans l'espoir de percevoir une meilleure SCSP, la gouvernance veut produire une trentaine de projets qui serviront d'objectifs pour le COMP.

Élections CoNRS 2025 : voter pour faire entendre notre voix

Le Comité national de la recherche scientifique contribue à l'élaboration de la politique scientifique du CNRS. Le renouvellement de ses sections, qui couvrent l'ensemble des disciplines scientifiques, s'effectue tous les quatre ans. Le vote aura lieu cette année du 19 au 26 juin.

Par le secteur **RECHERCHE**

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.

Le Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) est composé de 43 sections spécialisées dans chacune des disciplines, mais aussi du conseil scientifique (CS), des conseils scientifiques d'institut (CSI) et des commissions interdisciplinaires (CID). Il contribue à l'élaboration de la politique scientifique de l'établissement. Ses quelque 1 200 membres, qui participent à la couverture de l'ensemble 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 chercheur·ses des organismes, nous pouvons siéger dans ces sections¹. 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·sses de conférences et autres chargé·es de recherche).

LES CANDIDATURES SNESUP-FSU ET SNCS-FSU

Pour ces élections 2025, le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU présentent des candidatures d'enseignant·es-chercheur·ses (A2 ou B2) dans 37

des 43 sections du CoNRS. Il est important que la participation soit la plus élevée possible pour assurer la place de nos représentant·es dans ces sections.

QUAND ET COMMENT VOTER ?

Sont électeurs et électrices les enseignant·es-chercheur·ses inscrites sur la liste électorale². L'élection est un scrutin plurinominal à un tour qui se déroule par voie électronique du 19 au 26 juin 2025. Chaque électeur ou électrice choisit au maximum trois noms (A2) ou deux noms (B2) parmi les candidatures de son collègue. Les électeurs et électrices doivent recevoir leurs informations de connexion pour ce scrutin. En cas de question ou de difficulté, vous pouvez écrire à recherche@snesup.fr. ■



Le siège du CNRS, à Paris (16°).

1. Les principales missions des instances du CoNRS sont définies dans le décret n° 82-993 du 24 novembre 1982.
2. Pour vérifier son inscription sur les listes électorales : www.dgdr.cnrs.fr/elections/listes/default.htm.

QUE DÉFENDENT LES CANDIDATES ET CANDIDATS SNESUP-FSU ET SNCS-FSU À CETTE ÉLECTION ?

Les élections au Comité national de la recherche scientifique de 2025 interviennent alors que le budget 2025 trahit les engagements budgétaires pris pour dix ans par la loi de programmation de la recherche en 2020, que le président du CNRS n'a fait que mettre sur « pause » son projet des CNRS Key Labs, et que l'administration Trump mène des attaques inouïes contre les scientifiques et la science. Les candidates et candidats SNESUP-FSU et SNCS-FSU défendent un fonctionnement collégial de la recherche scientifique publique, dans lequel l'évaluation n'est pas faite a priori, en fonction de thèmes à la mode, mais au plus près des avancées réelles de la recherche, par un débat transparent entre pair·es élu·es et élus par la communauté des scientifiques. Les élu·es et élus SNESUP-FSU et SNCS-FSU défendront toutes les prérogatives du Comité national, notamment en ce qui concerne le recrutement des chercheuses et des chercheurs, son rôle dans l'élaboration de la politique de recherche du CNRS, ainsi que sa mission d'évaluation des laboratoires du CNRS. Les élu·es et élus SNESUP-FSU et SNCS-FSU contribueront ainsi à garantir la liberté de recherche et les libertés académiques, conditions premières du progrès des connaissances dans tous les champs disciplinaires.

La crise du recrutement à l'université

Depuis que la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a transféré la gestion du personnel et de la masse salariale aux établissements, le nombre de titulaires, enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses, n'a fait que diminuer à la suite des suppressions de postes par les établissements, faute d'une subvention pour charges de service public par l'État à la hauteur des besoins en enseignement et en recherche.

Dans ce dossier, nous vous proposons dans un premier temps d'analyser les inégalités territoriales que la loi LRU a induites au niveau des effectifs d'enseignants titulaires dans les différentes académies et de leur disjonction avec l'augmentation des effectifs d'étudiants.

Nous étudierons ensuite la baisse d'attractivité des postes d'enseignant-e-chercheur-se, qui sont de moins en moins pourvus, avec l'exemple des IUT, où la difficulté de recruter s'est accrue depuis la mise en place du BUT. La baisse d'attractivité concerne également l'affectation des enseignant-es du second degré dans le supérieur, avec des demandes de plus en plus extravagantes des établissements dans les fiches de poste, qui sera détaillée dans un autre article.

Puis nous nous intéresserons aux nouveaux contrats d'agent-e non titulaire créés par le ministère dans le cadre de la loi de programmation de la recherche, qui, en plus de créer toujours plus de précarité, n'ont en rien résolu le problème de l'attractivité du métier.

Par ailleurs, la politique délétère de l'emploi et ses conséquences seront examinées sous le prisme budgétaire.

Enfin, dans un dernier article, nous vous proposons d'analyser les futurs besoins en recrutement au regard de l'augmentation du nombre de départs à la retraite des enseignant-es et des enseignant-es-chercheur-ses dans l'enseignement supérieur sur cette décennie.

L'ensemble de ces textes témoigne d'une absence de vision prévisionnelle de l'emploi du personnel enseignant du supérieur et laisse entrevoir une crise du recrutement. ■

Dossier coordonné par PHILIPPE AUBRY, RAYMOND GRÜBER et CAROLINE MAURIAT

Les effectifs d'enseignant-es titulaires en baisse depuis 2010

Depuis la mise en place de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités, le nombre d'enseignant-es titulaires – enseignant-es-chercheur-ses comme enseignant-es du second degré – a diminué, avec des disparités territoriales marquées, tandis que le nombre d'étudiant-es a fortement augmenté.

Par **RAYMOND GRÜBER**,
corresponsable du secteur Situation du personnel

Les établissements ont été contraints de diminuer le nombre d'emplois titulaires.

À la suite de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), les vagues de passage aux compétences élargies (RCE) ont eu lieu entre janvier 2009 et janvier 2012 et, au cours de l'année universitaire 2010-2011, 90 % des universités étaient passées aux RCE. Ainsi, aujourd'hui, presque toutes les universités ont la responsabilité de leur masse salariale, tel que prévu par les RCE. Avec le désengagement budgétaire de l'État qui a accompagné ce transfert, les établissements ont été contraints de diminuer le nombre d'emplois titulaires.

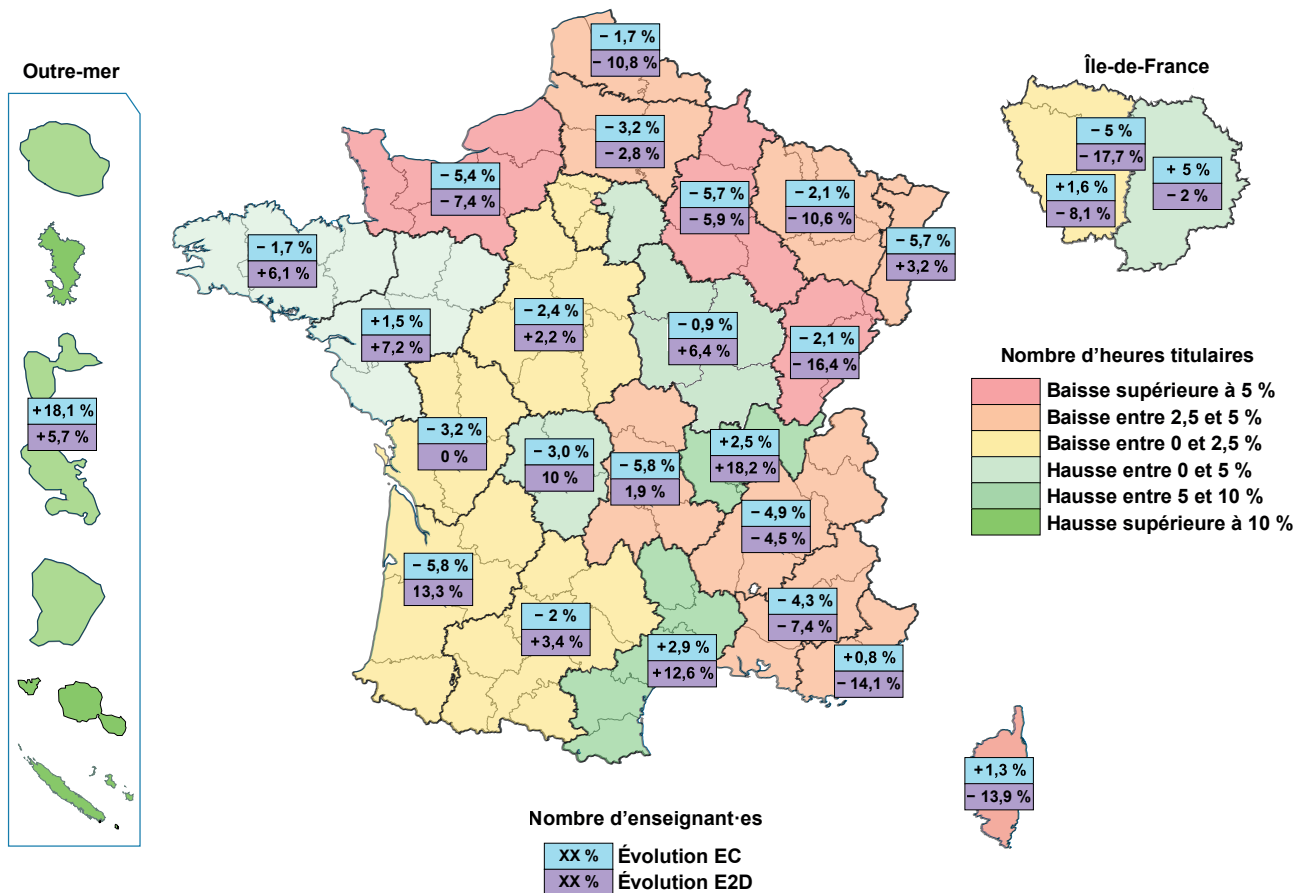
Ainsi, les données issues de dataESR montrent qu'entre la rentrée 2010 et la rentrée 2023,

le nombre d'enseignant-es-chercheur-ses (EC) et d'enseignant-es du second degré et assimilés (E2D) a chuté dans les mêmes proportions. Au niveau des EC, c'est le corps des maître-ses de conférences (MCF) qui enregistre une baisse, tandis que le corps des professeur-es des universités (PU) a vu sa taille augmenter, notamment sous l'effet du repyramidage, ces trois dernières années, et des différentes réformes de la retraite qui ont entraîné le report du départ à la retraite de nombreux PU – corps structurellement plus âgé (cf. tableau page suivante).

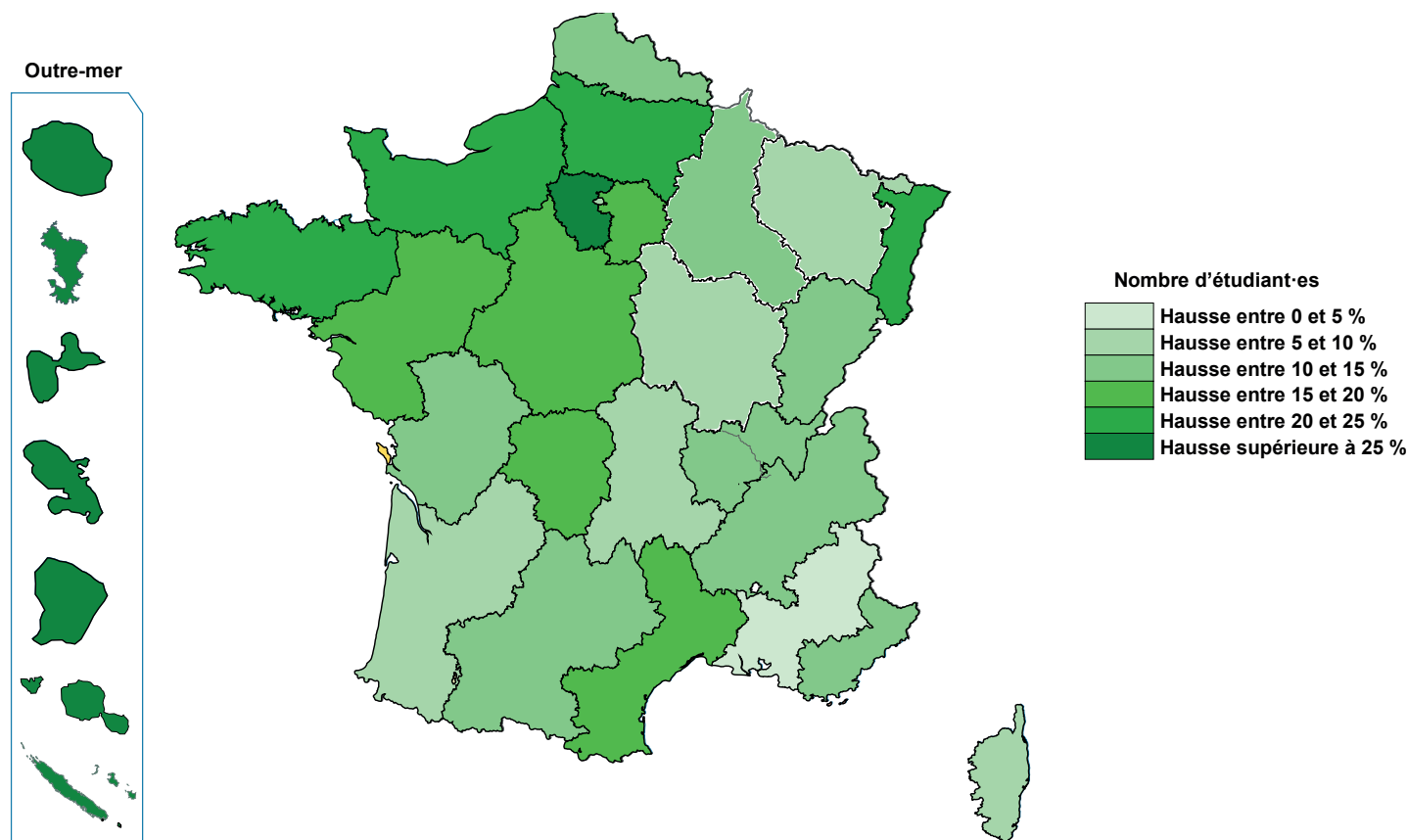
BAISSE DU NOMBRE D'EMPLOIS

En regardant plus précisément au niveau académique, on constate que certaines académies ont cependant vu leur nombre d'EC

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS D'ENSEIGNANT-ES-CHERCHEUR-SSES ENTRE 2010-2011 ET 2023-2024



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS D'ÉTUDIANT-ES ENTRE 2010-2011 ET 2022-2023



augmenter, notamment l'académie de Créteil et les académies d'outre-mer*, tandis que d'autres académies ont vu leur nombre d'EC diminuer de plus de 5 % – Bordeaux, Clermont-Ferrand, Strasbourg, Reims et Normandie. Pour les E2D, la situation est beaucoup plus contrastée entre les académies. Dans certaines, le nombre d'E2D a régressé de plus de 10 % – Paris, Besançon, Nice, Corse, Lille et Nancy-Metz –, alors qu'il a crû de plus de 10 % dans d'autres – Lyon, Bordeaux, Montpellier et Limoges.

Globalement, quelle que soit l'académie, l'évolution du nombre d'heures des titulaires qui en résulte reste bien en deçà de celle des effectifs d'étudiants, qui ont, eux, explosé sur la période.

Le report du départ à la retraite, ainsi que la non-compensation par l'État du glissement vieillesse technicité (GVT) et de l'inflation ont eu pour conséquence la diminution des

départs à remplacer et le gel ou la suppression de nombreux postes. Sur la période étudiée, le nombre d'ouvertures d'emplois d'EC autorisées est passé de 3 613, lors de la campagne d'emploi 2011, à 2 378, lors de la campagne d'emploi 2023, soit une baisse de plus de 34 %. Conséquences de la baisse du nombre d'emplois ouverts, l'âge moyen de recrutement chez les MCF est passé de 32 à 35 ans, avec un vieillissement progressif des enseignant-es titulaires durant cette période, les 56 ans et plus représentant en 2023 plus de 36 % de la population enseignante – 12 points de plus qu'en 2010.

Ce vieillissement se traduit dès à présent par de nombreux départs à la retraite. Sans la mise en place d'une vraie politique de recrutement, les chefs d'établissement peuvent utiliser cette opportunité pour réduire durablement le nombre d'enseignant-es titulaires. ■

L'évolution du nombre d'heures des titulaires qui en résulte reste bien en deçà de celle des effectifs d'étudiants.

EFFECTIFS SELON LES CORPS

Corps	MCF	PU	EC	E2D
Évolution des effectifs entre 2010 et 2023	- 6,5 %	+ 6,8 %	- 1,8 %	- 1,5 %

* L'ensemble des académies et des territoires d'outre-mer a été considéré comme une seule académie.

Changement de régime dans les recrutements d'enseignant-es-chercheur-ses

Les besoins en recrutement d'enseignant-es-chercheur-ses sont en forte hausse du fait de la vague de départs à la retraite qui a démarré en 2021, alors que les effectifs d'étudiant-es à former sont assez stables, après plusieurs années de croissance.

Par **PHILIPPE AUBRY**, coresponsable du secteur CNU

Entre 2014 et 2019, les publications de postes d'enseignant-e-chercheur-se (EC) n'ont cessé de baisser durant cette période de faible taux de départs à la retraite. Depuis 2022, elles remontent nettement : plus de 2 400 en 2024, contre 1 812 en 2021.

Ce changement brutal change la donne dans les procédures de recrutement. Le vivier de candidat-es n'a pas suivi la même courbe, au contraire, puisque le nombre de doctorant-es a en fait bien diminué dans les années antérieures, probablement sous l'effet conjugué du peu de postes offerts dans l'ESR public et d'une carrière de moins en moins attractive financièrement. Ainsi le rapport du nombre de candidatures sur le nombre de postes de maître-sse de conférences publiés diminue fortement de 2021 à 2024 (cf. tableau ci-dessous). De même, le taux de pression,

Il n'est pas encore connu pour 2023 et 2024, mais il poursuivra sans nul doute son ascension.

Pour les établissements, le risque est d'avoir de plus en plus de mal à pourvoir les postes publiés. Or la baisse du taux de recrutement (postes pourvus/postes publiés) pour les sessions synchronisées, visible dans l'infographie ci-dessous, devrait se poursuivre.

DES DIFFÉRENCES IMPORTANTES ENTRE DISCIPLINES

Pour l'année 2022, par exemple, le taux de pression est en moyenne de 6,1. Mais il est inférieur à 5 pour les secteurs du droit, des sciences économiques et de gestion, ainsi que pour celui de la pharmacie et des sections de santé. Il est égal à 5,6 pour les sciences et techniques, et grimpe à 8,6 en LLSHS (incluant le groupe interdisciplinaire). À l'intérieur des groupes CNU, il existe également de grosses différences. Dans le

Pour les établissements, le risque est d'avoir de plus en plus de mal à pourvoir les postes publiés.

CANDIDATURES PAR POSTE ET TAUX DE RÉUSSITE

Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Candidatures/poste	37,9	35,1	37,1	41,4	41,4	35	31,5	29
Candidat-es/poste	7,2	7,2	7,4	7,4	7,7	6,1	5,2	5
Taux de réussite	13,2 %	12,9 %	12,8 %	13 %	12,5 %	15,4 %	–	–

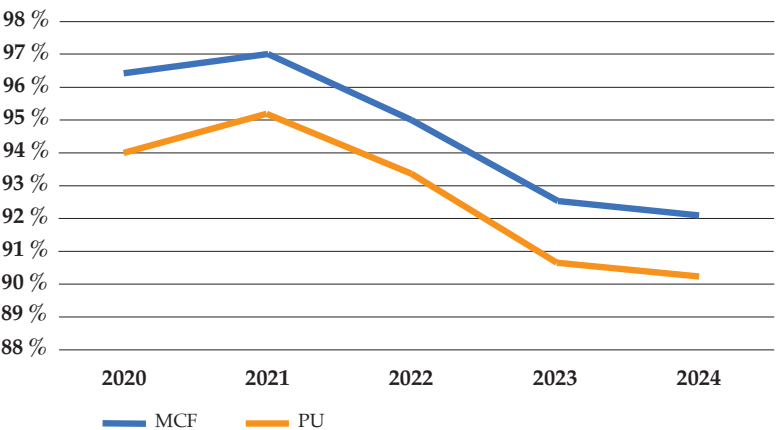
c'est-à-dire le nombre de candidat-es par poste, qui s'était porté à 7,7 en 2021, tombe à 5. C'est une bonne nouvelle pour les candidat-es, qui peuvent accéder plus facilement à un poste académique stable : le taux de réussite assez stable de 2017 à 2021 monte significativement en 2022.

groupe 3, où le taux est plus élevé en général en littérature qu'en langues, il va de 4,7 pour la section d'études germaniques et scandinaves à 38 pour celle de langues et littératures anciennes.

Une politique restrictive de qualification de la section CNU peut expliquer un taux de pression réduit. Celui-ci est inférieur à 3,5 pour les sections de droit privé et public, qui qualifient respectivement moins de 35 % et 22 % des dossiers, quand la moyenne est de 63 %. Cependant, le taux est de 24,4 pour la section de science politique, qui qualifie moins de la moitié des dossiers.

Certaines disciplines sont certainement plus exposées que d'autres à la difficulté de recruter dans les prochaines années. Celles dont les taux de recrutement ont été nettement inférieurs à la moyenne sur les années 2020 à 2022 méritent qu'on en vérifie l'évolution pour 2023 et 2024 : les sciences de gestion, les sciences de l'éducation, l'informatique, les sections d'ingénierie 60, 61 et 63, la physiologie. ■

TAUX DE RECRUTEMENT



Des recrutements qui passent aussi par les nouveaux contrats de la LPR

Différents types de contrats issus de la loi de programmation de la recherche de 2020 permettent de recruter des enseignant-es-chercheur-ses de manière plus ou moins longue, avec une titularisation possible pour certains en contournant tous les principes de la fonction publique, quand d'autres ne font que perpétuer la précarisation grandissante dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Par **LUC PELLISSIER**,
corresponsable du secteur Agent-es non titulaires

La loi de programmation de la recherche (LPR) de 2020 a introduit toute une série de nouveaux contrats, dans un panorama déjà chargé (contrat doctoral, ATER, maître-sse de langue, lecteur-riche, contrat LRU...), et ce alors que le nombre d'enseignant-es contractuel-les était en augmentation (+ 11 % entre 2002 et 2022, là où le total n'augmentait que de 5 %). Parmi ceux-ci, celui qui a fait couler le plus d'encre est celui des chaires de professeur junior, permettant, après une période sous contrat de trois à six ans, d'être titularisé-e comme professeur-e des universités ou directeur-riche de recherche. Malgré de fortes pressions du ministère, il peine à trouver sa place.

À côté de ce type de contrats – vendus comme permettant d'attirer l'excellence et entraînant une titularisation en contournant tous les principes de la fonction publique – se sont aussi ajoutés des contrats à un horizon plus court.

CONTRATS DOCTORAUX ET POSTDOCTORAUX

La LPR a aussi introduit des contrats doctoraux de droit privé, pour permettre plus facilement de faire des doctorats en entreprise en contournant le dispositif des thèses Cifre, et deux types de contrats postdoctoraux, de droit privé et de droit public. Le contrat postdoctoral de droit public, celui utilisable par les établissements d'enseignement supérieur, est censé donner une réponse à l'allongement de la durée du recrutement, tout en contenant des dispositions pour éviter d'être utilisé de manière pérenne : il ne peut être conclu que trois ans après la soutenance, et ne peut être prolongé que pour une durée maximale de quatre ans. Comme ce contrat vient s'ajouter aux autres possibilités de recruter un-e chercheur-se après son doctorat – par exemple, un engagement sous la qualification d'ingénieur-e de recherche, voire comme administratif-ve –, ces limites sont faciles à contourner.

Par ailleurs, la rémunération est fixée par arrêté et n'a pas été revalorisée depuis le 1^{er} septembre 2022 : à 2 271 euros brut mensuels,

elle n'est plus du tout attractive, à peine supérieure à celle d'un-e doctorant-e contractuel-le. Facile à contourner par les établissements, peu attractif pour les candidat-es, ce contrat semble peu utilisé.

CONTRATS DE MISSION SCIENTIFIQUE

Enfin, une autre possibilité a été ajoutée : le contrat de mission scientifique, qui permet de recruter à un emploi non permanent concourant directement à un projet de recherche financé majoritairement sur ressources propres, prévu pour durer au moins six ans. Il s'achève ensuite quand le projet se termine. Ce type de contrat se place en opposition non seulement avec le statut de la fonction publique, mais plus généralement avec tous les principes du droit du travail français. On peine encore à voir l'utilisation réelle du dispositif, les établissements étant assez frileux à s'engager sur ressources propres sur une aussi longue durée. Le secteur Agent-es non titulaires est preneur de toute information sur l'usage du dispositif (qui doit faire l'objet d'un bilan annuel en CSA) dans chaque établissement.

Paradoxalement, le dispositif contractuel qui semble le plus utilisé par les établissements ces dernières années est celui des contrats LRU – qui permettent de recruter, à durée déterminée ou déterminée, pour effectuer un mélange d'enseignement et de recherche –, extrêmement souples (les fonctions comme la rémunération sont fixées pour chaque contrat), et qui marginalisent complètement les statuts nationaux, comme celui des ATER ou des enseignant-es titulaires. ■

Le dispositif contractuel qui semble le plus utilisé par les établissements est celui des contrats LRU, qui marginalisent les statuts nationaux.



© RichVintage/Stock

Postes non pourvus en IUT : comment assurer les heures de formation

Selon le « Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2022 »¹, le taux de postes pourvus par les concours est de 92 % pour les enseignant-es-chercheur-ses et de 84 % pour les enseignant-es du second degré affecté-es dans le supérieur. En 2025, nombre de témoignages font état de la difficulté pour les IUT de pourvoir les postes publiés, laissant penser que la situation s'est dégradée.

Par **FLORENCE LEGENDRE**,
membre de la commission administrative,
et **CAROLINE MAURIAT**, secteur IUT

Dans les documents préparatoires aux campagnes d'emploi, il n'est plus rare de voir des republications de postes d'enseignant-e-chercheur-se (EC) ou d'enseignant-e du second degré affecté-e dans le supérieur (E2D) parce qu'ils n'ont pas été pourvus l'année précédente, soit par manque de candidatures, soit à cause du désistement des rares candidat-es (Lyon-II, Marseille, Bobigny...). Certaines universités, comme celle de Grenoble, communiquent même sur leur site Internet à propos de l'attrait pour les enseignant-es du second degré à intégrer l'IUT, signe que ceux-ci ne se précipitent plus pour postuler.

LES RAISONS DE CE DÉSAMOUR

Les campagnes d'austérité budgétaire et la mise en œuvre du BUT à moyens constants ont concouru à dégrader fortement les conditions de travail dans les IUT par un manque chro-

nique de personnel pour assurer les enseignements et les tâches administratives.

Ainsi, le personnel enseignant titulaire de l'enseignement supérieur voit ses services augmentés par un volume d'heures complémentaires représentant en moyenne 30 % de son obligation de service. Associé à la pression mise sur les collègues pour assumer des tâches administratives, cela dissuade un nombre croissant d'EC de candidater en IUT, par crainte d'avoir moins de temps à consacrer à leur activité de recherche. De plus, intégrer un IUT n'est pas gage d'une carrière fluide pour les EC. En effet, le nombre de postes de professeur-e des universités dans les IUT étant plus faible que dans les autres composantes universitaires, peu de collègues se voient promus au sein même de l'IUT.

Même discours chez les enseignant-es du second degré, pour qui intégrer l'IUT peut induire, pour certain-es, des possibilités de carrière moins avantageuses que dans le second degré et une charge de travail importante. Alors même que la rémunération indiciaire brute mensuelle moyenne d'un-e agrégé-e est supérieure à celle d'un-e maître-sse de conférences², certain-es

E2D peuvent être moins rémunéré-es que dans le second degré, à la suite de la perte de certaines indemnités (heures supplémentaires annuelles, professeur-e principal-e...), partiellement compensées par la prime d'enseignement supérieur³.

Alors comment assurer les formations ? Faute de personnel titulaire, les IUT recrutent sur leurs ressources propres des vacataires et des contractuel-les qui auront peu de chance d'être titularisé-es. Ce sujet nous semble d'importance et gagnerait à être développé plus avant. ■

Les campagnes d'austérité budgétaire et la mise en œuvre du BUT à moyens constants ont concouru à dégrader fortement les conditions de travail dans les IUT.

L'IUT de Moulins.



© Jean-Louis Zimmermann / Flickr

1. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-05/livre-pees-panorama-2022-web-pdf-33060.pdf.

2. En 2022, le traitement indiciaire brut mensuel moyen d'un PRAG était de 4 010 euros, contre 3 855 euros pour un MCF, et la pension moyenne mensuelle (principal et accessoires) est de 3 681 euros pour un PRAG, contre 3 115 euros pour un MCF (www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-06/nfsies-2023-10-28466.pdf) ; la prime d'enseignement supérieur (PES), qui était de 3 142,75 euros en 2024, atteindra 4 200 euros en 2027.

3. « La rémunération des enseignants », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Des choix budgétaires qui structurent l'emploi

Au fil des années, sous l'effet de l'austérité budgétaire, le poids des vacations et des heures complémentaires dans les formations a augmenté inexorablement. Un réinvestissement dans l'ESR est indispensable pour développer l'emploi statutaire, garant d'un service public de qualité.

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

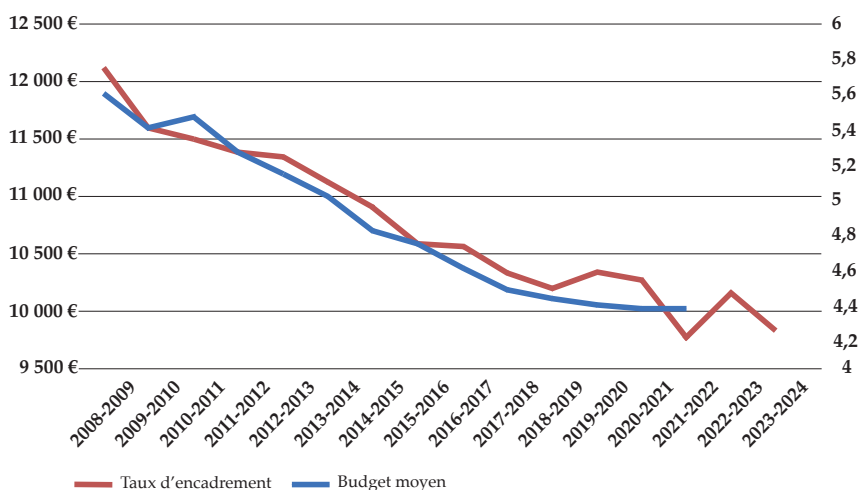
Entre 2008-2009 et 2022-2023, le nombre d'étudiants dans les formations post-bac publiques a augmenté de 19 %, soit 360 000. Cette hausse a été absorbée presque entièrement par les universités (incluant celles devenues grands établissements). Pourtant, sur cette période, l'effectif du personnel enseignant du ministère a diminué, passant de 93 107 à 91 709, titulaires et contractuels confondus, hospitalo-universitaires compris. En ce qui concerne les seuls titulaires, leur nombre baisse dans une proportion similaire, de 68 939 à 67 876.

C'est donc un formidable effort que le personnel enseignant a dû fournir pour assurer la continuité du service public d'enseignement supérieur, au prix notamment de conditions de travail plus dures dues à une chute du taux d'encadrement, tombé de 5,6 à 4,4 enseignants pour 100 étudiants. Si le niveau d'encadrement de 2008-2009 avait été conservé, rien qu'en titulaires il y aurait environ 11 000 enseignants-chercheurs et 3 200 enseignants de plus qu'actuellement.

CHUTE DU TAUX D'ENCADREMENT

L'infographie ci-dessus montre que la courbe descendante du taux d'encadrement suit celle du budget moyen par étudiant en euros constants déterminé sur la base des programmes P150 (formations supérieures et recherche universitaire) et P231 (vie étudiante). Le déficit énorme en personnel qui s'est creusé durant cette période est à la mesure du désengagement budgétaire de l'État dans l'enseignement supérieur. Les budgets P150 et P231 ont baissé en euros constants, malgré le flux étudiant supplémentaire absorbé. Ce sont plus de 4 milliards d'euros qui manquent pour retrouver les capacités financières de formation et de recherche des universités de 2008-2009.

ÉVOLUTION DU TAUX D'ENCADREMENT EN ENSEIGNANT-ES ET ENSEIGNANT-ES-CHERCHEUR-SES POUR 100 ÉTUDIANT-ES DANS L'ES PUBLIC ET DU BUDGET MOYEN (P150 + P231) PAR ÉTUDIANT-E EN EUROS CONSTANTS DE 2024



Dans ces conditions, la poursuite du fonctionnement des formations s'est faite par le recours à des agents plus précaires que des CDD, à savoir des enseignants vacataires, sous-rémunérés, payés à l'heure et dans des délais inadmissibles, embauchés souvent sans contrat et ne disposant pas des droits sociaux minimaux des contractuels. Leur nombre a explosé. À partir des enquêtes du ministère, il est estimé à 135 000 en 2013 et à 170 000 en 2022-2023, où ces enseignants ont assuré au moins 5,5 millions d'heures équivalent TD (les réponses des établissements ne sont pas exhaustives), mais réparties inégalement entre les disciplines et les formations. Le tableau ci-dessous présente pour les enseignants non hospitaliers la ventilation approximative des heures durant l'année 2022-2023. Si on tient compte des décharges, délégations, etc., venant en déduction des obligations statutaires, la part des heures complémentaires et des vacations dépasse 40 % du volume total réellement effectué. ■

Ce sont plus de 4 milliards d'euros qui manquent pour retrouver les capacités financières de 2008-2009.

	Effectifs	Obligations statutaires (en millions d'heures)	Heures complémentaires (en millions d'heures)
Titulaires	61 487	14,3	5,1
Contractuels	20 066	2,8	0,4
Vacataires	170 000	–	5,5
Total	251 553	17,1	11

Second degré : un recul du nombre de collègues affectés dans l'ESR

Alors que les postes publiés ont augmenté continuellement entre 2022 et 2024, le nombre d'enseignants de statut second degré dans le supérieur est en baisse, beaucoup de postes publiés restant vacants.

Par le secteur **SECOND DEGRÉ**

Entre 2021 et 2024, le nombre de postes publiés a enregistré une hausse de près de 35 % (de 662 à 870), et pourtant cette augmentation n'a pas compensé les départs. Le nombre de PRAG-PRCE et assimilés a ainsi baissé de 12 800 en 2021 à 12 670 en 2022 (dernier chiffre disponible).

Face à ce constat, il est frappant de noter que de plus en plus de postes publiés ne sont pas pourvus : 76 (12,2 % des postes) en 2021 et 196 (22,5 %) en 2024. S'agit-il de campagnes de recrutement infructueuses, les postes restant vacants faute de candidats ? Selon les chiffres publiés par le ministère de l'Enseignement supérieur, le nombre de candidats serait en baisse : si, en 2021, les établissements recevaient en moyenne 5,2 candidatures par poste (selon les disciplines, le chiffre varie entre 3 et 7,5), il n'y en avait que 4,2 en 2022. Cette baisse peut s'expliquer aisément par la rémunération peu attrayante (pas de « prime Grenelle », taux de l'heure complémentaire en dessous du smic), mais aussi par les conditions de travail, notamment avec l'explosion des tâches administratives. Cependant, dans la mesure où tous les candidats ont déjà prouvé par la réussite au concours et leur expérience dans le secondaire qu'ils maîtrisent les savoirs disciplinaires et qu'ils savent enseigner, on comprendrait difficilement comment même un nombre

restreint de candidatures ne serait pas suffisant pour recruter un des candidats. Les raisons, certainement multiples, doivent donc être à chercher ailleurs.

MISSIONS ADMINISTRATIVES

Entre 25 et 30 % des postes sont publiés lors de la seconde campagne de recrutement au printemps, exigeant l'avis favorable du recteur (pas systématiquement accordé), contrairement à la première campagne. Il est nécessaire de supprimer cette obligation pour garantir le recrutement des collègues choisis.

De surcroît, lorsqu'on étudie les profils des postes publiés, on s'aperçoit que les établissements sont très exigeants en termes d'attendus des candidats. On attend de ces derniers des capacités de management ou encore des « *compétences comportementales* », et parfois même des activités de recherche. On peut également lire que « *l'envie réelle d'exercer des missions administratives* » est un critère déterminant du recrutement. Pour devenir enseignant à l'université, il faut être prêt à travailler beaucoup pour peu d'argent, le nombre d'heures attribué par le référentiel d'équivalences horaires, défini au niveau local, n'étant souvent pas à la hauteur de l'investissement demandé.

RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES

Le recul manifeste du nombre de PRAG-PRCE est aussi en lien avec les restrictions budgétaires voulues par le gouvernement, conduisant à la suppression de postes de titulaires ; mais il faut également noter que le taux de postes publiés mais non pourvus est bien supérieur à celui des MCF et des PU. La baisse du nombre de candidatures est due à la dégradation des conditions de travail et à la rémunération insuffisante. Pour inverser cette tendance, il est urgent de revaloriser la rémunération indiciaire, d'augmenter la prime d'enseignement supérieur à hauteur de la C1 des enseignants-chercheurs, de porter le taux de l'heure complémentaire à 125 euros et de fixer une rémunération correcte pour les activités annexes au lieu de la laisser à la discrétion des établissements en fonction des moyens qu'ils veulent et peuvent y consacrer. En ce qui concerne le nombre de postes, il faut non seulement remplacer tous les départs, mais créer des postes supplémentaires pour réduire la charge de travail des collègues. ■

Pour devenir enseignant à l'université, il faut être prêt à travailler beaucoup pour peu d'argent.



© Tumbou / Pixabay

Une gestion calamiteuse des départs à la retraite des enseignant·es-chercheur·ses

Tandis que le nombre de départs à la retraite va augmenter très fortement ces prochaines années chez les enseignant·es-chercheur·ses, les gels de postes se multiplient. Ainsi, en tenant compte de toutes les autres causes de départs définitifs, ce sont plus de 2 000 enseignant·es-chercheur·ses qui devraient partir chaque année à partir de 2028.

Par le secteur **SITUATION DU PERSONNEL**

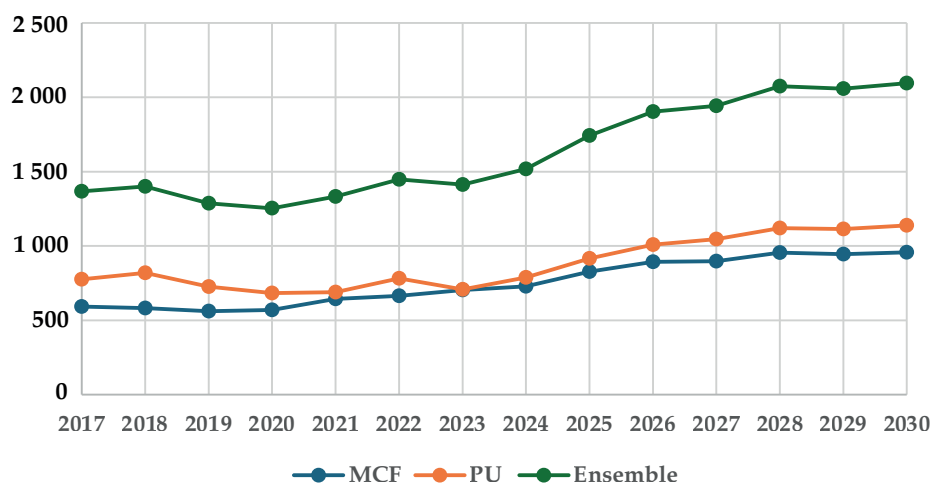
Les projections du ministère concernant les départs à la retraite – notamment pour les enseignant·es-chercheur·ses (EC) – sont sans équivoque : entre 2022 et 2030, le nombre de départs à la retraite devrait augmenter de 40 %. Si on tient compte de toutes les autres causes de départs définitifs – décès, reconversion professionnelle... –, ce sont plus de 2 000 enseignant·es-chercheur·ses qui devraient partir chaque année à partir de 2028 (cf. infographie ci-dessous).

Ainsi, en prenant en compte uniquement les recrutements de nouveaux EC, le bilan est négatif depuis 2017. En effet, le nombre de nouveaux·elles enseignant·es-chercheur·ses est en moyenne de 300 postes inférieur aux départs définitifs sur la période 2017-2022, soit une perte sèche de 20 %. Avec l'austérité budgétaire et une inflation élevée depuis 2023, il est fort probable que les établissements soient de nouveau contraints de sacrifier encore plus d'emplois d'enseignant·e-chercheur·se. Déjà, pour 2025, le nombre de postes ouverts est en baisse de

8 %, alors que le nombre de départs définitifs est en hausse. Il est temps que le ministère prenne ses responsabilités et engage un véritable plan pluriannuel de recrutement afin de couvrir les besoins réels des établissements. ■

Pour 2025, le nombre de postes ouverts est en baisse de 8 %, alors que le nombre de départs définitifs est en hausse.

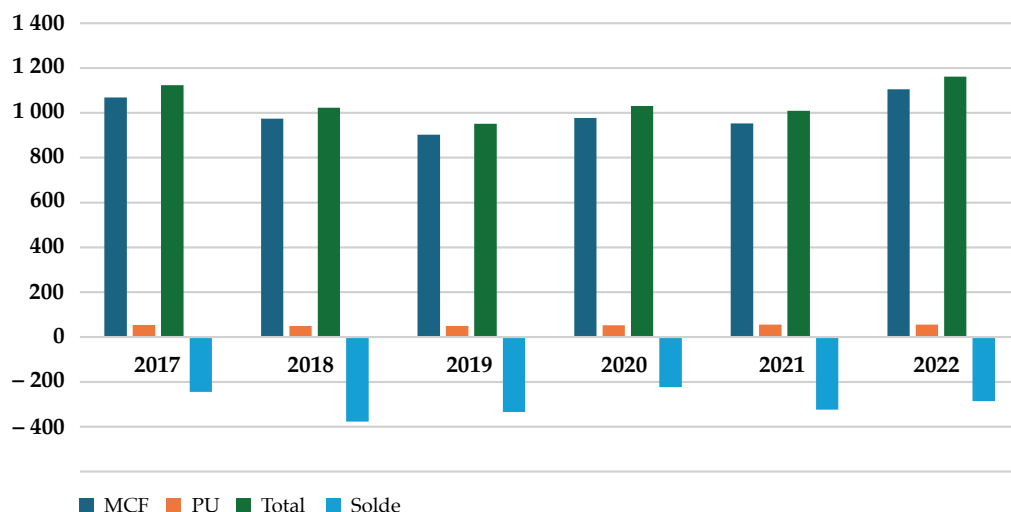
NOMBRE DE DÉPARTS DÉFINITIFS



BILAN NÉGATIF

En 2022, 1 259 enseignant·es-chercheur·ses sont parties à la retraite, tandis que 1 351 maître·s·ses de conférences (MCF) et 704 professeur·es des universités (PU) ont été recrutés·es. Le nombre de recrutements est donc bien supérieur à celui des départs, mais la très grande majorité des PU recrutés·es étaient déjà auparavant MCF et les postes ouverts tiennent compte également des mutations d'enseignant·es-chercheur·ses entre établissements (cf. infographie ci-contre).

NOUVEAUX·ELLES ENSEIGNANT·ES-CHERCHEUR·SES PAR ANNÉE





Faire face aux sous-services imposés

L'établissement doit attribuer à un enseignant un service d'enseignement correspondant à sa discipline et au service de référence de son corps.

Nous présentons ci-dessous quelques repères indispensables dans les situations où il n'assure pas cette obligation.

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

Ces derniers mois, le secteur Situation du personnel du SNESUP-FSU a observé une recrudescence des cas relatifs à des sous-services subis, parfois en raison d'une situation individuelle difficile, mais aussi dus à des contextes locaux de suppression d'unités d'enseignement ou de baisse d'effectifs étudiants dans certaines filières, ou par la perspective des bouleversements d'offres de formation susceptibles de résulter de la réforme de la formation des enseignants en cours. Les collègues concernés s'inquiètent par exemple des menaces de mobilité forcée évoquées par certains responsables ou services du personnel, ou encore de la suppression de leur prime statutaire.

Tout d'abord, l'article 7 du décret statutaire des enseignants-chercheurs (EC) précise la procédure d'attribution des services, peu respectée en pratique, mais sur laquelle il faut s'appuyer en cas de problème : le chef d'établissement « arrête les décisions individuelles d'attribution de services des enseignants-chercheurs dans l'intérêt du service, après avis motivé, du directeur de l'unité de recherche de rattachement et du directeur de la composante formulé après consultation du conseil de la composante, réuni en formation restreinte aux enseignants ». Ce même article impose également à l'administration de donner aux collègues un tableau prévisionnel de service en début d'année universitaire. Par conséquent, ce n'est pas à l'enseignant de « trouver » des heures d'enseignement. Une formulation similaire devrait être intégrée dans le décret Lang relatif aux obli-

gations de service des enseignants du second degré affectés dans le supérieur (E2D).

Si le chef d'établissement est dans l'impossibilité d'attribuer un service complet à un enseignant, alors il peut lui demander de compléter son service dans un autre établissement public d'enseignement supérieur de la même académie. En revanche, les EC sont protégés d'une mobilité imposée, car d'une part ils ne peuvent statutairement être mutés que sur leur demande, et d'autre part le Conseil constitutionnel a considéré qu'en vertu de leur indépendance, les mesures de loi « mobilité » de 2011 « ne sauraient conduire à un changement de corps ». Pour les E2D, le retour dans le second degré ne peut se faire que sur la base du volontariat.

CONSÉQUENCE SUR LA PRIME STATUTAIRE

La mauvaise rédaction des décrets régissant les primes statutaires des EC comme des E2D a permis à des établissements de refuser la prime à des collègues subissant un sous-service qui n'était pas de leur fait. Cette anomalie n'est plus d'actualité pour les EC grâce au SNESUP-FSU, qui a proposé et obtenu en 2021 au moment de la définition du Ripec une rédaction protectrice pour la composante statutaire, qui est « attribuée aux personnels accomplissant l'intégralité de leurs attributions individuelles de service telles qu'arrêtées par le président ou le directeur de l'établissement ». Elle sera bientôt évacuée également pour les E2D, puisque le SNESUP-FSU a obtenu que ce complément en gras soit également ajouté dans le décret relatif à leur prime d'enseignement supérieur prochainement modifié.

QUE FAIRE ?

Il s'agit de garder des traces que le sous-service ne vous est pas imputable : échanges ayant lieu au sujet du service prévisionnel (ne pas hésiter à récapituler les échanges oraux à travers un mail ultérieur), procédure d'attribution non respectée, demande officielle de communication du tableau prévisionnel de service*...

Dans le cas de sous-services répétés au fil des ans, le juge peut considérer qu'il y a une perte de chances au niveau de la carrière. Cette situation anormale peut être également un élément dans un dossier de harcèlement et motiver une demande de protection fonctionnelle. ■

Dans le cas de sous-services répétés au fil des ans, le juge peut considérer qu'il y a une perte de chances au niveau de la carrière.

* Pour aller plus loin, voir aussi les fiches pratiques n° 16 et n° 18 : www.snesup.fr/article/fiche-pratique-service-statutaire-denseignement-des-prag-prce, www.snesup.fr/article/fiche-pratique-modalites-dattribution-des-services-denseignement.



© Wehandt / Pixabay





Médecine du travail : droits et devoirs des agent·es

La réglementation impose un certain nombre de règles en matière de santé au travail, donnant aux agent·es public·ques des droits mais aussi des obligations vis-à-vis de la médecine du travail (dite aussi « médecine de prévention »). Voici une synthèse des principaux points à connaître en la matière.

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

CONVOCATION À UNE VISITE MÉDICALE

La réglementation garantit aux agent·es public·ques le droit à une visite médicale par un médecin du travail tous les cinq ans (article 24-1 du décret n° 82-453).

Des articles du décret n° 86-442 obligent l'administration à informer le médecin du travail des procédures en lien avec la santé d'une agent·e, en particulier lorsque son dossier est transmis au conseil médical départemental¹ (article 14), et à recueillir son avis dans certains cas. Le médecin doit également produire un rapport en cas de demande de reconnaissance de maladie professionnelle (article 34) ou de congé maladie d'office (article 47-7).

En conséquence, il est obligatoire de se présenter à une convocation par le médecin du travail, quelle qu'en soit la raison. Ne pas vous y présenter aggrave votre situation dans les cas de procédures médicales que vous contesteriez. Une attestation de présence (à conserver) doit vous être délivrée à l'issue de la visite. Ces visites donnent droit à autorisation spéciale d'absence, et permettent ainsi de ne pas devoir rattraper des enseignements qui auraient été prévus au moment de la visite, par exemple. Une négociation avec le secrétariat du service de médecine du travail est toutefois généralement possible sur la date pour en obtenir une autre si vous le souhaitez.

Lorsque la visite médicale est demandée par l'administration (dans les cas cités au décret n° 86-442), elle doit vous en informer au préalable.

CONSULTATION SUR DEMANDE DE L'AGENT·E

Il est également possible de demander une consultation médicale de votre propre chef (article 24-2 du décret n° 82-453).

AMÉNAGEMENT DU POSTE

L'article 26 de ce même décret stipule que « le médecin du travail est seul habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents », ainsi que des « aménagements temporaires de poste de



© IUP4007/Privatbay

travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ». Il est également précisé que « lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver par écrit son refus et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, à défaut, le comité social d'administration doit en être tenu informé ».

DROIT D'ACCÈS AU DOSSIER MÉDICAL DÉTENU PAR LA MÉDECINE DU TRAVAIL

En vertu de l'article L. 1111-7 du Code de la santé publique, vous pouvez demander à consulter le dossier médical vous concernant au service de médecine du travail. Vous pouvez avoir accès à tous les échanges entre professionnels de santé à votre sujet contenus dans ce dossier, mais il n'y a pas d'obligation de vous laisser accès aux échanges entre l'administration et le médecin du travail². De telles consultations s'effectuent très rarement, plutôt en contexte de procédures contestées par l'agent·e (mise en congé ou à la retraite d'office, inaptitude au poste). Il est alors prudent de vous faire délivrer un récépissé des pièces consultées par vous (qui peut être une simple liste manuscrite sur papier libre, confectionnée au fur et à mesure de la consultation, sur laquelle figurent la date et le cachet du service, mentionnant les dates et professionnels de santé expéditeurs ou destinataires des documents, ainsi que leur objet). ■

Il est obligatoire de se présenter à une convocation par le médecin du travail, quelle qu'en soit la raison.

1. Cf. Fiche pratique n° 58 : www.snesup.fr/ressources/fiches-pratiques.

2. Voir par exemple l'avis 20193352 de la commission d'accès aux documents administratifs : cada.data.gouv.fr/20193352/.



Études de santé : évolution entre flou et contestation

Le rapport de la Cour des comptes sur la réforme des études de santé de 2020 publié le 11 décembre 2024 est sans appel : « Une réforme entachée de défauts de conception et déployée avec difficulté. » Ainsi, aucune amélioration n'a été constatée. La Cour préconise une « voie unique » d'entrée dans les études de santé.

Par **MARIE-BÉNÉDICTE ROMOND**,
professeure de bactériologie-virologie (PU, PharmD),
département de pharmacie, UFR3S, université de Lille

Les études de santé (ES) ne se réduisent pas à la médecine, mais englobent l'odontologie, la pharmacie, la maïeutique, les sciences infirmières, la kinésithérapie, auxquelles viennent s'ajouter plusieurs spécialités paramédicales (orthophonie, orthoptie...). Le mouvement de concentration sous forme de faculté de santé, terminologie souvent confondue avec « médecine », ajoute à la confusion, les universités profitant de leur autonomie pour paramétrer cette composante à leur convenance (sport, ingénierie...). L'universitarisation en cours des écoles des centres hospitaliers complexifie la situation. Enfin, la montée en compétences des infirmier·ères se traduit par de nouveaux diplômes (master), pris en charge par les facultés de santé.

DIVERGENCE DE VUES

C'est dans ce contexte mouvant que l'accès aux ES est revisité par les ministères de l'ESR et de la Santé, à la suite du rapport de la Cour des comptes présenté au Sénat le 11 décembre 2024¹. L'application de la réforme a connu divers déboires (filière pharmacie et maïeutique en tension, litiges sur le reversement des places de L.AS en PASS) et des résultats mitigés en matière de territorialisation et d'élargissement de la base sociologique des étudiant·es. En outre, le double accès, privilégié par la majorité des universités (PASS avec mineure hors santé et L.AS avec mineure santé), d'une rare complexité, est modulé en termes d'ouverture de places, parfois en faveur de formations privées, en opposition avec la lutte contre les officines de « préparation au concours » favorisant une sélection par l'argent. Mais, si le constat des défauts de la réforme est partagé, les remèdes sont différents. Ainsi, la commission des affaires sociales du Sénat, recevant les Conférences des doyen·es de MMPO (médecine, maïeutique, pharmacie, odontologie), le 15 janvier dernier, s'étonnait que la préconisation par la Cour des comptes de création d'une voie unique d'entrée dans les études de santé, par une première année de licence générale et scientifique, ne soit pas envisagée par les universitaires, favorables à des aménagements



© TouN / Wikimedia Commons

de la réforme après des années de bouleversements non compensés par des postes d'enseignant-e-chercheur-se².

Le 25 avril, le gouvernement annonçait cependant la mise en place en 2026 d'un modèle national d'accès unique aux ES avec possibilité de candidater chaque année du cycle de licence et une augmentation de 20 % d'étudiant·es en santé d'ici à 2030. Cette première année sera adaptée à chaque territoire, et prendra la forme d'une antenne universitaire ou d'un parcours spécifique au sein des formations existantes, reprenant l'article 3 de la proposition de loi de Guillaume Garot votée en commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale le 26 mars³.

MUTATION DE LA PRATIQUE MÉDICALE

Les justifications pour une augmentation rapide du personnel de santé reposent sur les besoins de la population (6 millions de Français sans accès aux soins, 600 000 patients sans médecin traitant en 2024). Certes, un accès unique peut simplifier la compréhension de l'offre globale, mais rien n'est dit de l'amélioration apportée aux filières en tension. Et la fébrilité du gouvernement ne doit pas occulter la mutation de la pratique médicale (aide au diagnostic par intelligence artificielle, applications de suivi de pathologies) rappelée par les syndicats de jeunes médecins et internes. Il est donc urgent d'interpeller le gouvernement sur la pertinence de son analyse en l'absence de moyens supplémentaires dans un contexte budgétaire tendu pour les universités. ■

Il est urgent d'interpeller le gouvernement sur la pertinence de son analyse en l'absence de moyens supplémentaires.

1. Enquête de la Cour des comptes sur la réforme de l'accès aux études de santé réalisée à la demande de la commission des affaires sociales du Sénat en application de l'article LO 132-3-1 du Code des juridictions financières, décembre 2024.

2. www.parcoursprive.fr.

3. www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/textes/117b1180_texte-adopte-commission#.

Discrimination ethno-raciale et enseignement supérieur

De récents programmes de recherche documentent les discriminations dans le champ de l'enseignement et montrent que l'enseignement supérieur n'est pas épargné. S'il est reconnu que le racisme et les discriminations raciales structurent divers secteurs de la société française (emploi, logement, etc.), le constat posé par la dernière enquête de l'Ondes¹ montre que les discriminations ethno-raciales existent avant l'insertion professionnelle, dans l'accès même à la formation, au niveau du master².

Par **LAURENCE MAUREL**,
corresponsable du secteur Formations supérieures

Une discrimination est un délit³ défini juridiquement comme un traitement défavorable envers une personne ou un groupe de personnes, elle est fondée sur un critère illicite déterminé par la loi (sexe, handicap, origine, religion, orientation sexuelle, etc.), dans un domaine prévu par la loi (emploi, éducation et formation, logement, etc.) et entraînant un préjudice. Pendant longtemps, la question des discriminations dans l'enseignement a été invisibilisée au profit de celle de l'égalité des chances, de l'égalité femmes-hommes et des inégalités selon l'origine sociale, minimisant de fait la dimension ethno-raciale des inégalités. Les faits de discrimination raciale sont encore perçus comme relevant d'une idéologie d'extrême droite ou de comportements individuels et rares. Pourtant, l'enquête Acadiscri⁴, en 2024, montrait déjà que 14 % des étudiant-es et 11 % du personnel des universités déclaraient avoir subi des faits de racisme (38 % du personnel et 42 % des étudiant-es déclarant une identité musulmane), dont plus de la moitié étaient estimés graves. Une autre enquête de 2022⁵ montrait que les phénomènes de discrimination selon le statut social des personnes sont déterminés en partie par l'enjeu des rapports de pouvoir dans l'enseignement supérieur. La fragilité statutaire de certains membres du personnel (contractuel-le, vacataire, étudiant-e, doctorant-e, personnel administratif) peut être illustrée par le cas des doctorant-es, qui déclaraient entre trois et quatre fois plus de discriminations que les autres catégories de personnel et presque deux fois plus que les étudiant-es.

INÉGALITÉ DE TRAITEMENT

L'étude de 2025, dernière vague du programme Master⁶, est consacrée à la mesure des discriminations ethno-raciales dans l'accès à une formation sélective de niveau master. Elle utilise la méthode du testing en comparant le traitement de simples demandes d'information ne se distinguant que par un critère discriminatoire, celui de l'origine,

auprès des responsables de formation. Elle examine cinq profils : origine française, asiatique, juive, d'Afrique du Nord et d'Afrique de l'Ouest⁷.

Les résultats (taux de réponses positives) montrent une pénalisation pour toutes les origines relativement à la candidate d'origine française. Les origines africaines sont les plus pénalisées⁸, avec une baisse de 8,5 % des chances de succès, qui dépasse même 15 % dans le domaine des sciences, technologie et santé, seul domaine où la discrimination ethnique apparaît de manière significative. Il apparaît donc une inégalité de traitement dans l'accès même aux formations de master selon l'origine perçue des étudiant-es qui pourrait « ne pas refléter l'ampleur effective des discriminations à toutes les étapes du processus d'accès aux diplômes ». Les candidat-es discriminé-es auront plus de difficulté pour accéder à une bonne formation et obtiendront des formations offrant moins de débouchés professionnels.

OBLIGATION MORALE

Les discours sont à cet égard toujours édifiants. Il est davantage question d'« inclusion », ou de « diversité » que de « racisme ». D'une obligation légale, les universités font de la lutte contre les discriminations une obligation morale, elles proposent par exemple des chartes qui segmentent les catégories de populations (les personnes en situation de handicap, les femmes, etc.). Afficher un engagement pour la diversité par des campagnes de communication fait office de politique sans réduire les discriminations. La focale sur les « différences » élude le problème des discriminations comme produit des rapports de domination et du fonctionnement habituel des institutions. Une politique antidiscriminatoire devrait s'emparer du problème des inégalités, des rapports de pouvoir et des hiérarchisations sociales comme de l'accélération de la concurrence et de la sélection dans l'enseignement supérieur, et de l'individualisation des carrières et des rémunérations. Le SNESUP-FSU doit continuer à prendre toute sa place dans ce travail d'accompagnement des collègues victimes de discriminations et de construction de revendications. ■

1. « Accès en master et origine ethnique : l'inégalité des chances », Observatoire national des discriminations et de l'égalité dans le supérieur (Ondes), 2025 : ondes.univ-gustave-eiffel.fr/publications.
2. Chareyron S., Fils-Aimé B. D., L'Horty Y., « Accès en master et origine ethnique : l'inégalité des chances », rapport d'étude n° 25-01, Ondes, 2025 : ondes.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/ONDES/Publications/WP-25-01_MASTER-4.pdf.
3. Art. 225-1 du Code pénal : www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045391831.
4. Bozec G., Blassel R., Rodrigues C., Schuft L., Hamel C., Karimi H., Weiss P.-O., Morand L., Cognet M. et Dhume F., « Dénoncer les discriminations vécues à l'université : entre silence, révélation et signalement », document de travail Acadiscri n° 3, 2024, consortium UPN-CRISIS-UCA : juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=22182.
5. Hamel C., Bozec G., Cognet M., Hajjat A., Dhume F., Rodrigues C., Weiss P.-O., Blassel R., Bao T., Karimi H., Gillet C., Longuet L., « Expérience des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France », Éclairages, Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr/eclairages-experience-des-discriminations-dans-lenseignement-superieur-et-la-recherche-acadiscri.
6. Programme Master (Mesurer l'accès au supérieur par testing sur échantillon représentatif) : la première vague (2021) a porté sur les critères de l'origine et du handicap, la deuxième (2022) sur ceux de l'origine et du genre, la troisième (2023) sur ceux de l'origine et de la religion.
7. L'enquête a porté sur 1 908 responsables de formation, 84 établissements dont 59 universités et établissements expérimentaux. Les demandes d'information, exclusivement de candidates, portent sur certains aspects de la nouvelle procédure (étape d'audition et dates, date de la rentrée de la formation, etc.), informations indisponibles sur le site Monmaster.com. L'indication de l'origine ne se lit qu'à travers le prénom et le nom de la candidate.
8. Les taux de réponses positives sont de 60,8 % pour la candidate d'origine française, 59,48 % pour la candidate d'origine asiatique, 58,44 % pour la candidate d'origine juive ; ils sont inférieurs pour la candidate d'origine maghrébine, à 55,72 %, et pour celle originaire d'Afrique de l'Ouest, à 55,71 %.

COMP vagues 1 et 2 : une pression du ministère augurant bien mal de l'avenir

Quelques semaines avant l'annonce par le ministre de l'Enseignement supérieur de la mise en place de contrats d'objectifs, de moyens et de performance portant sur la totalité de la subvention pour charges de service public¹, la Cour des comptes publiait le rapport d'un audit flash sur les COMP² abordant principalement les vagues 1 et 2. Son contenu est instructif à plusieurs égards, notamment sur la pression mise par le ministère dans la négociation de ces contrats.

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

UN APPUI SUR DES INDICATEURS BIAISÉS

On peut noter d'abord que l'évaluation des besoins et de la performance se fait par le truchement d'indicateurs. Or l'élaboration d'indicateurs pertinents est loin d'aller de soi, comme en témoignent les quelque 650 indicateurs différents mobilisés par les établissements des deux vagues (dont plus des deux tiers pour la vague 2) pour prendre en charge l'évaluation des mesures proposées... Loin de s'interroger sur l'intérêt de ce type d'évaluation, le MESR a imposé à la deuxième vague un petit nombre d'indicateurs pour certaines thématiques. Pour la recherche, sans surprise, les indicateurs fixés sont liés aux appels à projets (ANR et ERC) et aux partenariats. Pour la formation, dont la thématique est intitulée « Métiers d'avenir. Métiers en tension », le MESR a imposé un outil, Quadrant, pour identifier les formations « en déficit de performance » qu'il s'agit de transformer, voire de fermer. Mais cet outil se base sur trois indicateurs biaisés, dont la Cour des comptes souligne les « limites méthodologiques » : le taux de réussite au diplôme, le taux de poursuite d'études des diplômés et InserSup, censé modéliser le taux d'insertion des diplômés.

DES CONTRAINTES FIXÉES PAR LE MINISTÈRE...

Contrairement aux discours qui mettent en avant l'autonomie comme avantage de gestion pour les établissements, le ministère œuvre pour limiter cette autonomie, comme en témoigne l'imposition de Quadrant. Plus problématiques encore, la demande de prise en compte des recommandations du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres), alors

que celui-ci est censé être non prescriptif, ou encore les exigences renforcées relatives à la signature pour la troisième vague³, alors même que l'analyse de la Cour des comptes met en lumière la difficulté de la mettre en avant pour les établissements des deux premières vagues et que, bien entendu, personne ne se demande si cela est pertinent pour des universités assurant un service public républicain d'identifier un « élément-clé qui permettra à l'établissement d'être immédiatement identifié sur le segment choisi ».

... DANS UN CADRE DE NÉGOCIATION INSTABLE

La négociation du contrat se fait dans le cadre de réunions quadripartites : Dgesip, DGRI, rectorat et établissement. Or le pilotage par le ministère a souffert de plusieurs insuffisances. Par exemple, « le ministère n'a pas organisé de temps formels de restitution avec les établissements » ni formalisé « les arbitrages oraux », ce qui a conduit certains à devoir faire plus avec moins : « Lorsque les crédits demandés n'ont pas été accordés en intégralité, les contrats n'ont pas été systématiquement revus. » Et le comportement des recteurs n'a pas été uniforme, certains autorisant la demande de plus de 0,8 % de la SCSP, tandis que d'autres la bornaient à 0,8 %.

À plusieurs endroits du rapport, on voit également mentionné un changement de « règles du jeu » en cours d'établissement du contrat. Ce n'est par exemple qu'en mars 2024 que l'analyse produite par Quadrant a été transmise aux établissements, « sans qu'aucune mention préalable n'en ait été faite », certains l'ayant reçue quelques jours seulement avant l'audience ministérielle... Pour la première vague, les établissements ont dû l'intégrer dans le cadre de leur premier bilan annuel.

Ajoutée à un calendrier que le rapport considère « à marche forcée dans son élaboration et sa mise en œuvre », cette pression mise par le ministère renforce l'insécurité des établissements, notamment leur insécurité financière, et augure une transformation des missions du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche que le SNESUP-FSU dénonce et combat. ■

1. Cf. communiqué de presse du SNESUP-FSU du 2 mai 2025 : www.snesup.fr/actualites/presse/communiqués-nationaux/nouveaux-comp-et-outils-associés-100-de-pilotage-par-le-2.
2. « Les contrats d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) conclus entre l'État et les établissements d'enseignement supérieur », Cour des comptes, 2025 : www.ccomptes.fr/fr/documents/74307.
3. La « signature » d'un établissement est la terminologie retenue par le ministère pour qualifier les mesures de différenciation de celui-ci par rapport aux autres établissements du même type. Ces mesures peuvent relever de l'offre de formation, des disciplines et objets de recherche ou de la vie étudiante et contribuent, d'une part, à déconstruire l'offre nationale de service public et, d'autre part, à mettre en concurrence les établissements entre eux.



© Pyl / Wikimedia Commons

La négociation du contrat s'effectue lors de réunions quadripartites entre la Dgesip, la DGRI, le rectorat et l'établissement.

Au Portugal comme partout : « Valorisation maintenant ! »

La Fenprof a tenu son 15^e congrès les 16 et 17 mai à Lisbonne. Ces deux journées ont été l'occasion, entre autres, de rappeler l'urgence à lutter contre les attaques grandissantes contre les libertés académiques partout dans le monde.

Par **GAËL MAHÉ**, secteur International

Le 15^e congrès de la Fenprof, principal syndicat des enseignant-es, éducateur-rices et chercheur-ses du Portugal, s'est tenu à Lisbonne les 16 et 17 mai, précédé d'un séminaire international avec une trentaine de délégué-es d'Europe, de la lusophonie, des États-Unis, du Japon et d'Argentine.

Le thème du congrès, « Valorisation maintenant ! Pour la profession enseignante. Pour l'éducation publique », résonnait avec la nouvelle campagne de l'Internationale de l'éducation, « Go public ! », ainsi qu'avec les préoccupations des invité-es internationaux.

DES MAUX MULTIPLES

Car, malgré quelques progrès dans certains pays (le Brésil après les attaques violentes de Bolsonaro, le Bulgarie, le Cap-Vert), les maux auxquels nous sommes confronté-es traversent les frontières : sous-financement, manque de

personnel, perte d'attractivité de nos professions, épuisement professionnel, précarité, manque de reconnaissance sociale et salariale, contrôle politique et administratif, attaques contre les libertés académiques, etc., avec des situations particulièrement préoccupantes pour celles-ci en Turquie, en Argentine et aux États-Unis, tandis que le dénuement matériel reste criant en Afrique. Le tout dans un contexte politique dominé presque partout par l'extrême droite. À Lisbonne, les affiches électorales du parti d'extrême droite Chega, la veille des élections législatives, témoignaient d'un regret à peine masqué de la dictature de Salazar, cinquante ans après les premières élections libres.

La politique internationale était présente au congrès aussi par le biais de la participation d'un représentant du gouvernement sahraoui en exil et de Rawan Sulaiman, ambassadrice de la Palestine au Portugal, auxquels la Fenprof a manifesté un vibrant soutien. ■

Les maux auxquels nous sommes confronté-es traversent les frontières

Le SNESUP-FSU accueille une délégation de l'université d'Oslo

Vingt-cinq collègues de l'université d'Oslo, représentants de la Norwegian Association of Researchers, ont été reçus, le 4 avril, au siège du SNESUP-FSU à Paris.

Par **MARC CHAMPESME** et **MICHEL MARIC**,
secteur International

Le 4 avril, le SNESUP-FSU a accueilli dans ses locaux, avec le SNCS-FSU, une délégation de 25 collègues de l'université d'Oslo représentante du syndicat Norwegian Association of Researchers (NAR). Il s'agissait pour nos organisations de partager leurs expériences, leurs pratiques syndicales et leurs combats actuels.

PLACE ACCORDÉE AU DIALOGUE SOCIAL

Plus important syndicat norvégien de l'enseignement supérieur et de la recherche (26 000 membres en Norvège dont 2 300 à Oslo), la NAR syndique l'ensemble du personnel de l'enseignement supérieur. Elle est affiliée à la fédération nationale UNIO (Confédération des syndicats de professionnels) et, au niveau international,

à l'Internationale de l'éducation et au Comité syndical européen de l'éducation (CSEE).

En présence de Jorunn Dahl Norgård, actuelle dirigeante de la NAR et présidente du Comité permanent pour l'enseignement supérieur et la recherche (Hersc) du CSEE, nous avons pu évoquer pour nos deux pays la forte augmentation de la précarité et des coupes budgétaires, ainsi que la place accordée au dialogue social, qui reste très important dans le système norvégien. Cette rencontre a également été l'occasion d'un échange sur les attaques contre la liberté académique subies dans nos pays. Bien que disposant de protections législatives importantes, les universitaires norvégiens sont également soumis à des pressions aussi bien pour des raisons d'intérêts commerciaux de certaines entreprises que de la part du politique. ■

Nous avons pu évoquer pour nos deux pays la forte augmentation de la précarité et des coupes budgétaires.

Les violences sexistes et sexuelles pendant le doctorat

L'Observatoire des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur¹, association étudiante interfilière, a publié en décembre dernier un rapport² sur ces violences et sur les discriminations dans le cadre du doctorat en France.

Par **PEGGY CÉNAC, STÉPHANIE ROSSANO**
et **ALEXANDRE ZIMMER**,
secteur Recherche

Depuis sa création en 2019, l'Observatoire n'avait jamais consacré une enquête spécifique à la question du doctorat. Bien que ce sujet ait été brièvement abordé dans « Paroles étudiantes » (2019) et dans le Baromètre (2023), la faible proportion de doctorant-es dans les échantillons n'avait pas permis d'obtenir de résultats statistiquement significatifs. Une nouvelle enquête a été diffusée en juin 2024 par le biais d'une campagne d'e-mailing et d'une diffusion sur des réseaux sociaux généraux et professionnels et a permis de récolter 2 134 réponses complètes.

MINORITAIRES À L'ENTRÉE EN DOCTORAT

La motivation du travail présenté dans le rapport est née du constat suivant : alors que les femmes représentent une majorité des diplômé-es du supérieur et que leur part croît au fil des premiers et seconds cycles de l'enseignement supérieur, elles sont minoritaires à l'entrée en doctorat. Les femmes ont 40 % de chances en moins de poursuivre un troisième cycle universitaire. Elles sont encore plus rares parmi les docteur-es parvenu-es à la soutenance (43,7 % en 2022), quel que soit le domaine disciplinaire considéré. Ce constat se reproduit pour chaque promotion de doctorant-es. La piste d'interruption anticipée de thèse pour cause de grossesse ou de parentalité est rapidement invalidée. Le rapport se penche alors sur l'effet des violences sexistes et sexuelles (VSS) vécues au cours du doctorat, partant du constat que, dans les domaines disciplinaires dans lesquels le taux de féminisation des femmes est le plus élevé, le nombre de femmes dans l'encadrement augmente et le taux de soutenance des doctorantes se rapproche alors de celui des doctorants.

Selon l'enquête, 51,7 % des doctorant-es estiment que le doctorat est une période particulièrement propice aux violences sexistes et sexuelles. Au laboratoire, près d'un quart des répondant-es déclarent avoir subi ou été témoins d'au moins une forme de violence, de harcèlement ou de discrimination passible de sanctions légales. Près de 40 % des répondant-es ayant

mené des recherches de terrain rapportent des violences ou des comportements inappropriés. Les congrès et colloques sont aussi des espaces à risque, puisque 5,3 % déclarent y avoir subi des atteintes ou agressions de nature sexuelle, un chiffre atteignant 7,1 % pour les femmes.

MESURES DE PRÉVENTION INSUFFISANTES

Plus de la moitié des répondant-es considèrent que les femmes voient leur place constamment remise en cause, une perception particulièrement marquée chez les femmes (56,1 %) mais contestée par 38,9 % des hommes. La majorité des répondant-es considèrent que les mesures de prévention des VSS sont encore insuffisantes (53,4 % des répondant-es). Après une analyse détaillée des réponses à l'enquête sur les VSS, le rapport aborde le climat pesant de l'ESR dans différentes situations (parentalité, racisme, sexisme...), décrit les conséquences des violences et les dispositifs de prévention et de lutte actuels. Il propose ensuite des recommandations et propositions d'action, déclinées auprès de différents acteurs de l'ESR : les établissements et le ministère, les écoles doctorales, les sociétés savantes. Outre un investissement en moyens humains et financiers, le rapport suggère des pistes d'amélioration de la prévention des VSS et des discriminations, un accompagnement et une protection des victimes et témoins et la mise en place de sanctions pour les auteur-rices de violences. Il aborde enfin en annexe les limites du travail effectué en termes de nombre de réponses, d'échantillonnage, de profil des répondant-es, etc. Ces limites en tête, le travail montre à voir que le doctorat n'échappe malheureusement pas aux problématiques de violences sexistes et sexuelles et permet de se saisir de la question. Il paraît important de diffuser ce rapport dans les laboratoires pour une prise de conscience et pour que les collègues prennent la mesure de ce qu'il peut se passer. En ce sens, le rapport est une source très riche d'informations sur les risques de VSS dans le contexte du laboratoire, du terrain et en congrès³.

PROTÉGER LES DOCTORANT-ES

S'il est bien évidemment urgent que la communauté universitaire se saisisse de ces questions et de ces propositions et réfléchisse collégialement à la manière d'agir contre ces violences au

Selon l'enquête, 51,7 % des doctorant-es estiment que le doctorat est une période particulièrement propice aux violences sexistes et sexuelles.

1. observatoire-vss.com/.
2. « Étude sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations en milieu doctoral en France » : observatoire-vss.com/enquete-doctorat-2024.
3. À noter que le rapport traite les données concernant les hommes, les femmes et les personnes non binaires.



Les congrès et les colloques font partie des espaces à risque. Ainsi, 5,3 % des déclarant-es déclarent y avoir subi des atteintes ou agressions de nature sexuelle.

laboratoire, sur le terrain, en colloque et dans toutes les autres situations liées au travail de thèse, certaines recommandations de ce rapport nécessitent d'être analysées attentivement dans le risque qu'elles font porter sur le statut du doctorat.

Le premier point d'attention concerne le statut d'étudiant décerné aux doctorant-es. Le rapport souligne que ce statut serait une cause de marginalisation au laboratoire. Si ce constat est inadmissible et nécessite une réaction, il paraît important de rappeler que le doctorat est un diplôme obtenu au cours d'une formation à et par la recherche. La remise en cause du statut d'étudiant-e pourrait conduire à nier cet aspect formation et à transformer le doctorat en une première expérience professionnelle. Les dérives inhérentes à ce statut sont déjà observées à certains endroits et conduisent à des licenciements pour insuffisance professionnelle, niant la dimension formatrice du doctorat. Il convient donc de protéger les doctorant-es sans leur faire perdre ce statut étudiant.

SAISINE DES SECTIONS DISCIPLINAIRES

Le deuxième point d'attention concerne le diplôme d'habilitation à diriger des recherches (HDR). Une des recommandations du rapport propose de conditionner l'obtention de la HDR à la validation d'un module de formation sur les VSS et les discriminations. Or, pour soutenir une HDR, il faut avoir déjà participé à l'encadrement d'un ou d'une doctorant-e, la formation arriverait de fait après coup. Par ailleurs, le diplôme valide la capacité à diriger des recherches et non pas à encadrer des personnes. Enfin, il est tout à fait courant d'encadrer des doctorant-es sans jamais soutenir sa

HDR. Gérer la prévention des VSS en lien avec la HDR paraît symbolique mais ne garantit aucunement l'efficacité de la mesure. Rappelons que l'un des objectifs affichés dans la mise en place des comités de suivi individuel (CSI) était de détecter les situations de VSS, de discrimination ou la maltraitance morale. Force est de constater que les CSI n'ont pas permis d'enrayer ces violences et qu'un bilan de leur utilité pourrait être établi. Entre une charge de travail très importante qui n'est pas dirigée vers le bon endroit et une suspicion sur toute la communauté, il conviendrait d'avancer sur les situations de traitement de ces situations par la saisine des sections disciplinaires plutôt que par l'alourdissement des charges sur toute la communauté. Il va sans dire que se former aux VSS et aux discriminations reste nécessaire pour détecter les situations anormales.

Le troisième point de vigilance concerne les conditions de travail. Pour préserver les doctorant-es de toute pression sur le travail (par exemple, venir travailler le soir ou le week-end), le rapport préconise de mettre noir sur blanc des règles de travail pour préciser les droits des doctorant-es. Faire cela revient de fait à réduire les droits des doctorant-es, qui sont actuellement assimilés – pour celles et ceux qui sont sous contrat doctoral – aux droits des enseignant-es-chercheur-ses. De nouveau, il apparaît indispensable de traiter les questions de VSS, de discrimination ou de harcèlement sans réduire les droits des doctorant-es. Renforcer le pouvoir de saisine d'une section disciplinaire apparaît bien plus efficace et souhaitable que contraindre les conditions de travail des doctorant-es en les différenciant des enseignant-es-chercheur-ses. ■

Le rapport est une source très riche d'informations sur les risques de VSS dans le contexte du laboratoire, du terrain et en congrès.

Un enseignement supérieur privé qui fait profit des peurs étudiantes

Alors que des discussions sont lancées dans le cadre d'un projet de loi visant à mieux réguler l'enseignement supérieur privé, la journaliste et documentariste Claire Marchal vient de publier un ouvrage au titre intrigant : « Le Cube »¹, résultat de deux ans d'enquête sur le groupe Galileo Global Education² s'appuyant sur des témoignages, des sources et des documents confidentiels.

Propos recueillis par **ANNE ROGER**,
cosecrétaire générale

Pouvez-vous nous resituer le propos de votre ouvrage ?

Le livre est parti au départ, il y a deux ans, d'un constat qui est que la part des effectifs d'étudiant-es inscrit-es dans le privé a quasiment triplé ces quinze dernières années en France. Cette croissance a été notamment favorisée par celle des effectifs dans l'enseignement supérieur privé lucratif. Mon envie était donc de comprendre pourquoi les étudiant-es s'inscrivent de manière de plus en plus massive dans ces établissements et de repérer quels sont les grands groupes qui détiennent ces écoles privées lucratives. Il s'agissait aussi de comprendre quelles étaient les conditions d'accueil des étudiant-es et les conditions de travail des salarié-es et des intervenant-es dans ces établissements.

Que retenir-vous concernant les conditions d'études ?

J'ai pu avoir accès à un document interne qui compile des dizaines de milliers d'avis d'étudiant-es sur leur expérience, une gigantesque enquête de satisfaction. On ressent une grande détresse dans les témoignages. Ce qui ressort est que les étudiant-es ont le sentiment de ne pas être écouté-es par les équipes de direction de leurs écoles. Ils et elles formulent de nombreuses critiques : classes surchargées, manque de sélection à l'entrée, d'où des niveaux très hétérogènes, désorganisation générale des administrations des établissements,

manque de matériel, enseignant-es souvent peu formé-es et/ou peu expérimenté-es, turnover important, absence d'espace de dialogue avec eux, logiciels obsolètes et, in fine, le sentiment d'avoir payé très cher pour un service déficient. Cela a également des incidences sur leur insertion professionnelle, car ils n'obtiennent pas forcément le niveau attendu à la fin des études, et parce qu'il y a finalement trop d'étudiant-es sur les niches sur lesquelles prospèrent ces écoles.

Mais alors, pourquoi tant de candidatures malgré ces réalités ?

L'ignorance de la réalité est une première explication. Les étudiant-es en fin d'études ne communiquent pas publiquement sur les dysfonctionnements rencontrés dans les écoles pour éviter de déqualifier leurs diplômes, car ils constituent une carte de visite pour trouver un débouché professionnel. Ces écoles ne sont pas sur Parcoursup. Elles surfent sur l'angoisse des étudiant-es face à leur orientation, l'anxiété devant la machine Parcoursup, la peur de se tromper, de se retrouver sans formation. Dans les salons étudiants, les représentants des écoles privées lucratives jouent avec efficacité sur cette peur et promettent une inscription sécurisée, sous réserve d'un acompte dès janvier. Par ailleurs, ils font miroiter aux futur-es étudiant-es des conditions de travail idylliques, un suivi étroit, des droits d'inscription payés par les fonds publics dans le cadre de l'apprentissage. Il n'en faut pas plus pour attirer des jeunes de 18 ans quand l'université publique traîne une image négative d'échec.

« On ressent une grande détresse dans les témoignages. »

1. Claire Marchal, *Le Cube. Révélation sur les dérives de l'enseignement supérieur privé*, Flammarion, 384 p., 22 €.

2. Galileo Global Education est un groupe d'enseignement supérieur à but lucratif, qui regroupe aujourd'hui 61 écoles et près de 240 000 étudiant-es dans le monde.

Qui sont les enseignant-es dans ces écoles ?

Il y a plusieurs catégories d'enseignant-es. Certain-es sont expérimenté-es et étaient déjà présent-es avant le rachat de leur école par Galileo. Mais les nouveaux-elles sont de plus en plus recruté-es en CDD, notamment dans les formations d'art, de design, les jeux vidéo, la mode, etc. On y trouve beaucoup de professionnel·les précaires dans leur domaine qui font plusieurs dizaines d'heures de cours pour combler leurs fins de mois, ou encore des étudiant-es qui reviennent faire des heures. Il y a aussi des jeunes chercheur·ses qui ont eu des difficultés pour trouver un emploi après avoir fait leur postdoc et viennent en chercher un dans le privé, car l'université publique ne leur offre pas de postes. Dans l'enseignement supérieur lucratif privé, il n'y a pas de recherche ou très peu, donc ces jeunes font surtout beaucoup d'enseignement.



© Quentin Houdas/Flammarion

La journaliste et documentariste
Claire Marchal.

retrouver rapidement une marge bénéficiaire. Si le cube est vert, cela signifie qu'on fait de la croissance. Les écoles sont des entreprises à rentabilité. La question qui se pose est de savoir jusqu'où peut-on aller quand on fait de l'enseignement. L'objectif de rentabilité peut prévaloir sur l'objectif de formation. Or, Galileo, comme l'ensemble de l'enseignement supérieur lucratif, bénéficie de beaucoup de crédits publics – 130 millions en 2022

au total pour Galileo ! –, alors qu'il appartient à des fonds de pensions, notamment canadien ou français (Groupe Bettencourt).

Y a-t-il une évaluation publique de l'utilisation des crédits publics dont disposent ces écoles ?

Il existe des contrôles exercés par France compétences, mais les audits sont fournis par les écoles... La sortie du livre a entraîné la convocation du PDG de Galileo Global Education par la ministre Elisabeth

Borne et une inspection interministérielle (Éducation et Travail) a été annoncée pour mettre fin à l'opacité du système. J'ai reçu de nombreux témoignages d'étudiant-es, de familles et de salarié-es qui n'ont plus peur de témoigner et disent se sentir moins seul-es. Un projet de loi pluripartisan vise à une régulation accrue de l'enseignement supérieur lucratif. Car, pour les écoles privées, les classes populaires et les zones excentrées représentent juste un nouveau marché à conquérir. Des groupes ont vu le jour sur les réseaux sociaux et mettent au jour les dérives. On peut citer le groupe #Balancetonecoledanim sur Instagram, qui regroupe plus de 6 000 personnes depuis le 14 mars. ■

« Les classes populaires et les zones excentrées représentent juste un nouveau marché à conquérir. »

Pouvez-vous caractériser l'enseignement supérieur privé à but lucratif ?

L'enseignement supérieur privé à but lucratif renvoie à des sociétés privées, anonymes, qui ont des objectifs de rentabilité et de profit. Chez Galileo, la stratégie économique semble tourner autour du « cube », un logiciel d'analyse des performances des écoles du groupe, qui recense les inscriptions et l'évolution des effectifs en temps réel : chaque étudiant ou étudiante rapporte entre 6 000 et 10 000 euros par an, c'est-à-dire le prix annuel de la formation. Si le cube passe au rouge, cela se traduit par des mutualisations de classes, la suppression de demi-groupes, le gel des recrutements, la suppression de matériel, etc., pour



Le genre, une obsession trumpienne

Dès son arrivée au pouvoir, Donald Trump s'est empressé de légiférer sur la condition des femmes, définies désormais par décret comme des « femelles », ramenées ainsi à leur seul rôle biologique. Les conséquences pour les études de genre promettent d'être implacables.

Par **MURIEL SALLE,**

historienne spécialiste d'histoire des femmes

Le jour même de son investiture, le président Donald Trump publie le décret 14168 dit « décret antiggenre ». C'est dire l'urgence qu'il y a pour lui à « restaurer la vérité biologique » sur le sexe, et à « défendre les femmes de l'extrémisme de l'idéologie du genre ». Cette publication intervient au terme d'une campagne au cours de laquelle, selon les estimations de la presse, ces questions ont ponctuellement occupé plus d'espace médiatique que l'économie, le logement ou l'immigration. Cela pourrait prêter à sourire, si les conséquences de cette obsession n'étaient à pleurer.

Voici désormais les « femmes » définies par décret comme des « femelles », c'est-à-dire des « personnes appartenant, dès la conception, au sexe qui produit les gros gamètes », puisque c'est cela, précisément, la définition biologique du sexe. Les « hommes » sont des « mâles », « appartenant, au sexe qui produit les petits gamètes ». Dans la foulée de ce décret, on voit disparaître informations et bases de données faisant état de différences entre les sexes, à l'instar du « Guide d'orientation pour l'étude des différences de sexe dans l'évaluation clinique des produits médicaux » jusqu'alors disponible sur le site de la Food and Drug Administration, équivalent de notre Agence nationale de sécurité du médicament. Concrètement, les États-Unis, qui étaient leader depuis le début des années 1990 pour l'inclusion des femmes et des minorités dans les essais cliniques, permettant d'adapter les propositions thérapeutiques aux spécificités des un-es et des autres, reculent.

FIN DES FINANCEMENTS

Dans la foulée, des chercheur-ses impliqués dans des projets en lien avec les questions de santé des femmes se voient signifier la fin de leurs financements. Difficile d'en faire une recension exhaustive. Ce sont par exemple des programmes consacrés à la compréhension des causes de la surmortalité maternelle et infantile chez les populations afro-américaines qui disparaissent, la moindre mention des « minorités » disqualifiant les recherches. De

vastes projets d'étude sur la santé des femmes se trouvent également affectés.

Depuis, les mesures annoncées dessinent les contours d'un scénario digne d'une dystopie totalitaire. Le 4 février, la publication d'un mémorandum, l'« abrogation woke », bannit le vocabulaire lié aux questions d'inclusion, de genre et d'environnement des publications scientifiques et des sites gouvernementaux. On aurait pu croire à de l'intox, si la liste de quelque 120 mots publiée par Darby Saxbe, professeure de psychologie de l'université de Californie du Sud, ne lui avait été transmise par un responsable de la National Science Foundation, une agence de soutien à la recherche. Les conséquences pour les études de genre promettent d'être implacables. Récemment, le scénario s'est encore noirci, et c'est l'expression « book bans » que l'on découvre, même si la pratique elle-même n'a rien de neuf. Plus de 10 000 livres sont désormais bannis des bibliothèques scolaires, et la mise au pas culturelle n'en finit pas.

DES RÉPERCUSSIONS DÉLÉTÈRES

On commence tout juste à mesurer l'impact de ces dispositions pour les femmes professionnelles de la recherche. Ainsi, alors qu'elles constituent 34 % des responsables scientifiques bénéficiant de financements de recherche académiques, les femmes représentent 58 % des personnes affectées par ces pertes de financement. Cette politique ne constitue donc pas une attaque générale contre la science. Elle vise bien et plus particulièrement certains sujets, portés par certain-es chercheur-ses, et affectera d'abord certaines populations, même s'il est certain que les répercussions de ces décisions seront, à moyen terme, délé-tères pour tout le monde, notamment dans le domaine de la santé. Avec la fin des politiques de *diversity, equity, and inclusion* dans le monde académique aux États-Unis, c'est le personnel de la recherche et de l'enseignement qui est affecté, et les sujets de recherche infléchis. La politique de Donald Trump apporte ainsi la preuve éclatante, s'il en était besoin, que les savoirs sont situés, que le profil de celles et ceux qui les produisent influent sur leur nature, et donne ainsi raison aux épistémologues féministes. ■

Les mesures annoncées dessinent les contours d'un scénario digne d'une dystopie totalitaire.

ACTION SYNDICALE (AS)

Développer l'université publique : une exigence démocratique

Le contexte international est dominé par des conflits guerriers et économiques modifiant en profondeur les équilibres géopolitiques. Dans le même temps, la situation des chercheur·ses aux États-Unis, la recherche publique et la connaissance, mais également la justice et la presse sont attaquées avec une rare violence.

Pour organiser la résistance, préserver les libertés individuelles et collectives, défendre nos droits et en conquérir de nouveaux, le rôle des organisations syndicales est crucial. S'engager au quotidien dans les établissements est, pour Action syndicale, une nécessité pour contrer les logiques mises en œuvre depuis la loi LRU, encore accélérées sous les gouvernements d'E. Macron.

La mise en place des contrats d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), en lieu et place de la subvention pour charges de service public, remet en cause le financement pérenne

et équitable de l'université. Poussée jusqu'au bout, la logique qui les sous-tend entraînerait le développement d'un marché de la connaissance et la soumission des établissements publics au pilotage renforcé au seul service de l'économie.

Action syndicale agira à tous les niveaux pour informer et dénoncer cette nouvelle attaque du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ses militant·es continueront également à combattre énergiquement toute atteinte à la liberté académique, que menacent dangereusement un projet de loi constitutionnelle et les procès récurrents en wokisme, en laxisme face à un antisémitisme croissant, en islamo-gauchisme, etc.

Alors que les idées réactionnaires et d'extrême droite gagnent du terrain, s'engager pour une université publique, ouverte à toutes et tous et émancipatrice, est une exigence démocratique. ■

ÉCOLE ÉMANCIPÉE POUR UN SYNDICALISME OFFENSIF (ÉE-PSO)

Pluralisme et démocratie

La perspective d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale est étroitement nouée au principe du pluralisme et de son institution, afin de garantir le débat démocratique. Cela se traduit concrètement par le droit de tendance, c'est-à-dire la possibilité pour les militant·es d'exprimer des divergences d'analyse et d'appréciation quant aux orientations et aux actions du syndicat, la possibilité d'en débattre démocratiquement, impliquant de pouvoir changer d'opinion et présupposant un *commun* qui nous unit non pas en dépit mais bien *grâce* à nos divergences.

Conformément à ces principes et à ses valeurs, ÉE-PSO a fait le choix de s'investir à tous les échelons du SNESUP-FSU, afin de le construire. Or, nous constatons depuis quelques mois une multiplication alarmante des atteintes au pluralisme et de graves entraves au fonctionnement démocratique de notre syndicat : en ce

qui concerne l'accès au siège de toutes et tous les militant·es quelle que soit leur tendance ; en ce qui concerne des décisions prises sans consultation du bureau national – par exemple, la constitution de la délégation du SNESUP dans les instances dirigeantes de la FSU, qui n'a fait l'objet d'aucune discussion.

Ces quelques faits témoignent d'un climat et d'un fonctionnement inacceptables qui doivent cesser. Aussi imparfaits soient-ils, les statuts de notre syndicat ne prévoient pas – et c'est heureux – ni chef·fe ni de quelconque faveur pour les membres de la tendance majoritaire. Quelle que soit leur sensibilité, toutes et tous les militant·es du SNESUP-FSU doivent pouvoir disposer des *mêmes droits* au sein du syndicat. C'est pourquoi nous insistons pour que des solutions viables soient rapidement trouvées afin que le SNESUP-FSU puisse fonctionner de manière plus sereine et démocratiquement. ■

AGIR!

POUR UN SYNDICALISME DE LUTTE (PSL)

AGIR collectivement, débattre librement, lutter résolument!

Notre syndicat doit être un outil de rassemblement, de mobilisation, de convergence des luttes. Cela suppose que les réunions de syndiqué-es soient de véritables espaces d'élaboration collective pour analyser la situation, confronter les points de vue, construire des revendications claires et décider ensemble des actions à mener. La démocratie interne n'est pas un supplément d'âme : elle est la condition première d'un syndicalisme de lutte digne de ce nom.

Le webinaire du 10 avril, organisé à l'issue d'un groupe de travail au MESR sur la modification du décret statutaire des PRAG-PRCE, en offre un inquiétant contre-exemple. Alors que ce projet élargit considérablement les obligations de service des enseignant-es, en y intégrant des missions sans lien avec l'enseignement, la délégation du SNESUP-FSU s'est contentée de souligner leur prétendu caractère facultatif. Or,

lors de cette visioconférence, les nombreux syndiqué-es connecté-es n'ont pu exprimer leur désaccord ni proposer de riposte : micros coupés, débat interdit, parole confisquée. Il ne s'agissait pas de débattre, mais d'imposer une lecture rassurante d'un texte pourtant dangereux.

Cette logique de verrouillage touche aussi nos instances. La commission administrative nationale ne peut ni voter ni amender son ordre du jour, fixé unilatéralement par le bureau national. Les thèmes du congrès sont imposés : on nous invite à disserter sur le sens de nos métiers, un thème fourre-tout, alors que le gouvernement s'emploie à les vider de leur substance. La véritable question est : quelle orientation voulons-nous pour notre syndicat? Un syndicat d'accompagnement et de renoncement ou, comme le défend le collectif Agir & PSL, un syndicat de transformation sociale et de conquête? ■

POUR UN SYNDICALISME DE COMBAT (PSC)

Pour combattre Macron-Bayrou : rompre toute concertation

Le 13 mai sur TF1, Macron a annoncé de nouvelles attaques pour « *une armée plus forte* », « *une économie plus indépendante* », « *une jeunesse protégée et éduquée* ». Il veut préparer la guerre par « *le non-renouvellement* » de fonctionnaires, mais pas « *des militaires* » car « *on en a besoin* ». Il fait confiance à Bayrou pour l'affaire de Bétharram et pour un budget 2026 réduit de 40 milliards d'euros... sauf pour l'armée.

Pour cela, les concertations redoubleront avec « *une conférence sociale sur le financement de notre modèle social* », « *des négociations sociales* » pour un « *temps plus flexible* » des seniors. C'est la méthode du « conclave » contre les retraites, où « *s'il y a un consensus entre les forces syndicales et patronales [...] on peut travailler sur la durée de cotisation* ». Pour garantir cette collaboration de classe, Macron a été interviewé par Sophie Binet ! Aux suppliques de Binet, il a repoussé tout

référéndum pour abroger les 64 ans et toute nationalisation d'ArcelorMittal.

Contre l'éducation et la jeunesse, la convention citoyenne sur « les temps de l'enfant de 3 à 18 ans » veut discuter de réduire les congés d'été, attaquant le statut des fonctionnaires. Elle sera organisée par le CESE, où siègent toutes les directions syndicales. Qu'elles le quittent ! Dans le supérieur, pour gérer la pénurie, Macron veut étendre les COMP. La fusion des bourses étudiantes et des APL engagerait la réduction des aides aux étudiants et la liquidation des Crous.

Contre les journées d'action impuissantes des 11 et 27 mars puis du 13 mai, il faut partout exiger de rompre immédiatement les concertations des attaques de Macron-Bayrou. Pour les vaincre, il faut préparer la grève générale. Les syndicats avec les travailleurs, pas au côté du pouvoir! ■

Dans quel fleuve nous baignons-nous ?

Face à la montée de l'extrême droite, l'historien spécialiste d'histoire contemporaine Johann Chapoutot l'affirme dans son dernier ouvrage, « *Les Irresponsables. Qui a porté Hitler au pouvoir ?* »¹ : « Nous réitérons avec application les erreurs les plus crasses de nos prédécesseurs. »

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

Récemment, le philosophe Michaël Foessel faisait un parallèle inquiétant entre la France contemporaine et celle de la fin des années 1930². En plongeant dans l'Allemagne du début des années 1930, Johann Chapoutot décrit, dans *Les Irresponsables. Qui a porté Hitler au pouvoir ?*, les origines du suicide de la République de Weimar. En pointant les calculs politiques d'une classe dirigeante conservatrice accrochée au pouvoir.

DES MANUELS INDIGENTS

Une politique d'austérité dogmatique, un pouvoir qui détruit le modèle social ou qui promeut ses courtisans les plus incompetents, une dissolution ratée, une défaite cuisante aux législatives... Les parallèles entre les années 1930 en Allemagne et notre actualité surprennent jusqu'à l'historien lui-même qui, « *au fil de [son] enquête historiographique et archivistique, n'en finissait plus de se frotter les yeux* ».

Avec Weimar, née le 11 août 1919, honnie par l'extrême droite, l'Allemagne montrait au monde un autre visage – « *loin de Berlin et de Potsdam, des casques à pointe et des casernes* ». Un retour sur les causes de sa chute se justifie d'autant plus que les manuels scolaires les ont désormais effacées. L'auteur l'observe de façon documentée : à la fin des années 1980, les manuels d'histoire-géographie des élèves de 3^e précisaient que, le 30 janvier 1933, Hindenburg appelle Hitler à la chancellerie pour un « *gouvernement de coalition avec les partis de droite* ». Celui des éditions Belin consacre une double page à la République de Weimar, en précisant que, « *sous la pression des milieux capitalistes et des conservateurs, Hindenburg fait appel à Hitler* », qui proposait un programme rassurant aux « *industriels et financiers* ». Le Delagrave de 1988 consacrait 10 pages aux textes d'historiens sur le sujet, précisant que « *ce sont bien les grands patrons comme Krupp, Thyssen, Siemens ou la banquier Schröder qui préconisent d'appeler Hitler à la chancellerie, afin [...] de rendre à l'Allemagne stabilité et ordre contre le bolchévisme* ».

Mais, depuis la réforme des programmes de 2020, note Chapoutot, « *l'indigence des manuels est étonnante* » : « *Les élèves actuels ne sont tout simplement plus invités à réfléchir à ce*

qui a pu détruire une démocratie au cœur de l'Europe. » Et l'on entend désormais couramment une somme d'affirmations plus fausses les unes que les autres, car les nazis ne sont pas arrivés démocratiquement au pouvoir, pas plus que Hitler n'a été élu par les Allemands en 1933. Il est tout aussi faux de prétendre, note l'auteur, que c'est la crise qui a conduit les nazis au pouvoir ou que ce sont les extrêmes, les populismes ou les extrémismes qui ont tué la démocratie de Weimar.

Alors qui ? Qui a porté Hitler au pouvoir ? Qui sont ces « irresponsables » qui font le titre de l'ouvrage ? L'enquête pointe le rôle de l'austérité avec la saignée du Dr Brüning (chapitre 1). Un régime présidentiel dans lequel s'imposent l'hyperpersonnalisation et le règne des entourages (chapitre 2). Un magnat des médias, Alfred Hugenberg, et l'union des droites (chapitre 3). Une première dissolution puis un gouvernement hors-sol (chapitres 4 et 5). Un pouvoir aux mains de libéraux autoritaires (chapitre 6) dans l'impossibilité de gouverner (chapitre 7) mais qui s'accrochent malgré tout au pouvoir (chapitre 8). Un patronat et une élite faisant le choix du nazisme (chapitre 9), et finalement une tentative, désespérée, de Schleicher d'éviter Hitler en fracturant le mouvement nazi (chapitre 10).

DES POSITIONS ANALOGUES

La richesse de l'enquête proposée est aussi impressionnante que saisissante, tant sont nombreux les échos dans notre actualité. Bien sûr Papen n'est pas Macron et Hugenberg n'est pas Bolloré, souligne l'historien. Mais à ceux qui seraient tentés de lui opposer trop hâtivement une critique de confusionnisme ou de comparaison-qui-n'est-pas-raison, voire de lui reprocher un manque d'impartialité, il soutient que « *leurs positions dans les configurations politiques, économiques et sociales de la France de 2025 et de l'Allemagne de 1932 sont analogues* ».

En plongeant dans les coulisses de la fin de la République de Weimar, Johann Chapoutot invite à analyser le rôle de cet « *extrême centre* » politique, économique et médiatique dans la destruction d'une démocratie qu'il finit par offrir à une extrême droite qu'il prétend pourtant combattre, la préférant toujours aux « *risques* » que représentent selon lui les politiques des partis progressistes. ■



Un retour sur les causes de la chute de la République de Weimar se justifie d'autant plus que les manuels scolaires les ont désormais effacées.

1. Johann Chapoutot, *Les Irresponsables. Qui a porté Hitler au pouvoir ?*, Gallimard, « NRF essais », 304 p., 21 €. 2. Michaël Foessel, *Récidive*, 1938, PUF, 2021.

Enseigner aujourd'hui demande du courage. Et de l'assurance.

MAIF, assureur N°1 des enseignants*

Transmettre un savoir est une mission immense, encore plus dans une époque en crise. En tant qu'assureur historique des enseignants, nous vous accompagnons dans votre engagement en mettant à votre service des aides professionnelles, des outils pour la classe et bien sûr, des assurances dédiées.



assureur militant