

le snesup

Mobilisation du 10 mars

S'opposer au « plan social »
dans le supérieur

Santé au travail

S'emparer des
orientations stratégiques

Entretien

« L'Université
managérialisée »

8-Mars

**Droits des femmes :
changer les mentalités,
changer les lois**

**LES PRIMES FABRIQUENT LES INÉGALITÉS
DU SALAIRE PLUTÔT
QUE DES INDEMNITÉS**



**Engagé·es pour les
droits des femmes**



SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

ACTUALITÉS 6

■ **Le 10 mars**, mobilisons-nous contre le « plan social » dans l'ESR!

■ **Des étudiant-es d'AgroParisTech mobilisé-es** délogés par la police

■ **Suppression de l'APL** : double peine pour les étudiant-es extracommunautaires

■ **Iran** : les universités entretiennent le Koorsoo

■ Hommage à **Roger Lambert**

DOSSIER 9

■ **8-Mars** : Journée internationale de lutte pour les droits des femmes

MÉTIER 18

■ **Assemblée générale des ESAS** : dégradation des conditions de travail

FICHE PRATIQUE 19

■ **Fiche n° 76** : Le recrutement des enseignants vacataires

FORMATION 20

■ **Transition écologique** : des enseignements sans moyens

RECHERCHE 22

■ **Défendre le doctorat** nécessite d'y voir clair

MONDES U 24

■ **Santé au travail** : s'emparer des orientations stratégiques ministérielles

ENTRETIEN 26

■ Rencontre avec les auteurs de *L'Université managérialisée*

ÉCONOMIE 28

■ **Accroissement des inégalités et érosion démocratique** : deux problèmes liés

SERVICE PUBLIC 29

■ **Un budget de la Mires** au plus bas

LIVRES 31

■ **Pauvre**, de Katriona O'Sullivan

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

Directeur de la publication :

Emmanuel de Lescure

Responsable de la communication :

Hervé Christofol

Rédaction exécutive :

Claire Bornais, 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 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette, routage :

Compédit Beaugard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

Com d'habitude publicité,

Clotilde Poitevin. tél. : 05 55 24 14 03

contact@comdhabitude.fr

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

Illustration de couverture et p. 9 :

Cienpies/ iStock ; Lord Henri Voton/iStock

Vers une liberté académique juridiquement balisée et politiquement encadrée?

La proposition de loi sur la liberté académique adoptée par le Sénat le 11 février voulait initialement être un rempart face aux ingérences politiques, idéologiques et économiques qui pèsent de plus en plus sur l'enseignement supérieur et la recherche. Pour Adel Ziane, porteur de la proposition, le renforcement du cadre légal de cette liberté si particulière s'impose du fait de l'expérience récente des universités américaines et du contexte politique français.

Les ambitions affichées ont été finalement réduites dans le texte voté en première lecture : la protection des sources, la transparence des financements privés, l'interdiction des clauses de non-dénigrement, la création d'un observatoire, la responsabilisation des établissements ont finalement disparu. En revanche, l'ouverture de son bénéfice aux chercheur·ses et une facilitation de l'accès à la protection fonctionnelle contre les procédures-bâillons ont survécu aux débats.

En définissant la liberté académique autour de trois composantes – liberté de recherche, d'enseignement et d'expression –, le texte consacre une notion pourtant déjà admise comme principe fondamental reconnu par les lois de la République et protégée par le Code de l'éducation (art. L. 952-2). Si le processus allait à son terme et était jugé constitutionnel, faire entrer la liberté académique dans une loi ordinaire nous fait craindre qu'elle ne s'en trouve affaiblie et plus facilement réversible. En outre, sa définition est immédiatement assortie d'un rappel au devoir d'intégrité scientifique et sa promotion confiée au Hcéres. Si les premières formulations qui consistaient à cantonner la liberté d'expression au strict domaine de compétence ou de spécialité n'ont pas été maintenues, le texte adopté renvoie la liberté académique à un droit à « la liberté d'expression dans l'exercice des fonctions d'enseignement et des activités de recherche, sous les réserves qu'imposent les principes de tolérance et d'objectivité ».



Emmanuel de Lescure,
secrétaire général

Le risque est évident : ce qui était présenté comme un encadrement éthique peut devenir un instrument de normalisation, permettant de contester toute prise de position jugée hors du périmètre disciplinaire ou trop critique. Le sénateur Louis Vogel, qui soutient cette loi et qui a lui-même déposé une proposition de loi constitutionnelle qu'il définit comme « complémentaire », ne s'en cache pas. Dans un entretien*, il explique qu'« une double menace pèse sur la liberté académique. Une menace qui vient de l'extérieur, du pouvoir, car il peut y avoir un risque de prise de pouvoir trumpiste en France. [...] Et [...] une menace de l'intérieur qui vient cette fois-ci de la communauté universitaire, des étudiants, des enseignants, qui vont parfois au-delà de ce que la liberté académique peut tolérer ».

Si la formulation adoptée par les sénateur·rices semble préserver une certaine liberté, le risque que les législateur·rices prêtent une attention démesurée et liberticide à la « menace de l'intérieur » reste réel, le texte poursuivant son chemin législatif à l'Assemblée nationale. Nous devons donc rester vigilant·es et continuer de défendre cette liberté si particulière et indispensable à l'exercice de nos métiers. ■

* AEF info, 13 février 2026.

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

Recul de la participation aux élections aux conseils centraux

Les élections aux conseils centraux de l'université de Bordeaux (UB) qui se sont déroulées en décembre ont vu un net recul de la participation, et des listes Pour une université démocratique et solidaire, soutenues par la FSU et la CGT. Absente auparavant, la CFDT présentait des listes dans les collèges E-EC.

Dans le collège A, la participation est passée de 69 % (2021, introduction du vote électronique) à 59 % cette année. La liste « présidentielle » (M. Tuñon de Lara 2017, D. Lewis 2021-2025) est stable, autour de 71 %. Nous perdons 11 points (16,7 %) et près de la moitié de nos voix, et un siège au profit de la liste CFDT (12,5 %). Dans le collège B, le taux de participation, qui était de 60 % il y a quatre ans, est retombé à 46 %, quasiment au niveau de 2017, avant le vote électronique. La liste présidentielle se tasse un peu (47,9 %), nous perdons 15 points (34,5 %) et près de la moitié de nos voix, et un siège au profit de la CFDT (17,6 %). Dans le collège C (Biatss), la participation est stable, la CGT perd 1 point et le SNPTES près de 6, la CFDT gagne 2,5 points et la liste Collectif Biatss en gagne 4, et passe en tête dans le collège C.

Une lettre intersyndicale (CFDT, CGT, SNPTES et FSU) a été envoyée à la commission électorale pour protester contre le détournement opéré par le Collectif Biatss, qui affichait sur son bulletin de vote une longue liste de soutiens individuels, dont des chefs de service.

La sensation vient du collège D (usagers). La participation est stable (près de 9 %), la liste Inter'Assos chute de 49 % à 32 %, talonnée par Le Poing levé, qui bondit de 4 %, à plus de 31 %. L'UNEF est à 21 % (10 % en 2021, mais 30 % en 2017) et l'UNI recule de 16 %, à moins de 10 %.

Nous perdons donc pas mal de plumes, et nous sommes probablement les premiers touchés par le recul de participation, surtout dans le collège B. Nous avons rencontré des difficultés dans le processus de constitution des listes, une certaine fatigue et une perte de mordant qui reflètent la morosité ambiante dans l'ESR.

Bénéficiaire de l'opération Campus, appuyée sur son IDEX et lauréate de nombreux appels à projets – mais au prix d'une pression sur tous les services –, l'UB a pu jusqu'ici sembler limiter la casse. Après avoir tenté de jouer le jeu de l'autonomie et même des COMP, elle entre à son tour dans le dur budgétaire : déficit, coupes dans les emplois statutaires, menaces sur les antennes locales.

À nous de relancer la dynamique syndicale, notamment auprès des jeunes collègues. C'est l'enjeu des semaines et mois qui viennent.

La section SNESUP-FSU de l'université de Bordeaux

* L'université de Bordeaux résulte de la fusion des universités Bordeaux-I (sciences et technologies), Bordeaux-II (santé et SHS) et Bordeaux-IV (droit, éco, gestion).

UNIVERSITÉ JEAN-MOULIN LYON-III

Campagne d'emploi et COMP 2026 : parier sur l'avenir malgré la crise

En raison de sa sous-dotation historique et malgré un contexte national tendu, l'université Jean-Moulin Lyon-III poursuit la politique volontariste qu'elle a entamée en 2021 en matière de recrutement. Les discussions avec le ministère ont ainsi permis, en 2025, un relèvement du plafond d'emploi État – mais à financer sur les ressources propres de l'université (!) – et la création de six emplois d'enseignants-chercheurs et de six emplois Biatss. Cette dynamique qui s'inscrit dans la logique du contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) contractualisé en 2024 avec le ministère s'accompagne d'un investissement fort dans diverses initiatives portant sur la qualité de vie au travail et le développement durable, et l'université a notamment été lauréate de l'appel à projets (AAP) « Université inclusive démonstratrice », ce qui lui a ouvert une nouvelle source de financement. Pour 2026, l'équipe présidentielle a affiché son souhait de procéder au moins au remplacement des postes vacants en 2025-2026 (enseignants-chercheurs et Biatss) dans la mesure où les besoins des services et composantes le justifient. Le COMP et l'AAP doivent permettre la création de postes non permanents sur des missions temporaires, une situation à laquelle les représentants du personnel FSU seront particulièrement attentifs, dans un contexte de précarisation de l'emploi toujours plus problématique dans l'enseignement supérieur.

La FSU Lyon-III souhaite, ici, à celui qui fut sa voix pendant de si nombreuses années avec un dévouement et une gentillesse sans pareils la meilleure des retraites. De notre part à toutes et tous, merci, François* !

Jacqueline Estran, section SNESUP-FSU de l'université Jean-Moulin Lyon-III

* François Bonicalzi, SNASUB-FSU.

UNIVERSITÉ DE PICARDIE JULES-VERNE

Une austérité budgétaire délétère pour les étudiant·es et le personnel

Université pluridisciplinaire (droit-éco, lettres-SHS, sciences et technologies, santé) et multisite (Amiens, Beauvais, Creil, Laon, Soissons, Saint-Quentin) rassemblant environ 32 000 étudiant·es, 900 EC, 450 enseignant·es du second degré et 1 150 Biatss, l'UPJV fait partie des universités les plus sous-dotées de France au regard de sa dotation par étudiant·e.

Son entrée dans le dernier classement de Shanghai « ne pourra être qu'un élément facilitateur lors des dialogues avec nos tutelles », affirmait son président dans un courriel envoyé le 19 août à tout le personnel. Cet optimisme béat s'est vite fracassé sur le mur de l'austérité budgétaire.

Ainsi le CA a voté un budget prévisionnel 2026 en déficit de 15 millions d'euros en décembre, mais a toutefois validé les campagnes d'emploi des EC (24 MCF et six PR) et des Biatss (13 postes). Malgré une mobilisation intersyndicale, le 12 juin 2025 une délibération du CA décisive pour l'avenir des étudiant·es et du personnel est intervenue : celle d'une baisse de 12 % du volume de l'offre de formation pour l'accréditation 2026-2031. Les élus FSU et des élus de la CFDT ont porté la contradiction, mais la décision a été prise par une majorité étriquée dont quelques abstentions notables dans la majorité présidentielle. Les conséquences de cette réduction drastique (54 000 heures) sont dures : – 14 % d'heures de cours en licence et – 12 % en master dans les futures maquettes, fermetures prévisibles et déguisées de masters (soumis à des seuils d'ouverture portés à 20 néo-inscriptions), détérioration et affaiblissement de la valeur des diplômes, reconfiguration des services pour les enseignant·es et les EC, etc. Cette décision en justifiera probablement d'autres, dont des suppressions massives de postes : l'éventualité d'une année blanche en recrutement en 2027 circule déjà et nécessitera l'union la plus large pour la combattre.

Fabrice Guilbaud et Jean-Philippe Morin, pour le bureau de la section SNESUP-FSU de l'université de Picardie Jules-Verne

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'ARTS ET MÉTIERS

Enseignements par les Biatss et hausse des droits d'inscription en vue

L'Ensam a mis en place depuis quelques années, à titre expérimental, un dispositif permettant à un personnel Biatss de catégorie A ou B de réaliser des enseignements sous forme de TD et de TP, avec des volumes pouvant aller jusqu'à 96 heures par année universitaire. L'une des particularités de ce dispositif est que les agents peuvent faire ces enseignements soit sous forme de vacations pendant leurs jours de congés, soit sur leur temps de travail. Ce mécanisme qui est un palliatif au déficit criant d'enseignants dans certains domaines est présenté par notre direction générale comme étant également une compensation au passage aux 1 607 heures effectives qui a été imposé au personnel Biatss en 2020. Ladite direction a récemment souhaité pérenniser ce dispositif sans présenter un bilan sérieux de la période expérimentale, ni un retour d'expérience des participants corrélé aux attendus du programme/syllabus concerné, ni une projection en termes de recrutement pour renforcer les capacités d'enseignement. Mais elle dû renoncer cette année face à la mobilisation des élus du SNESUP-FSU au conseil d'administration (CA), rejoints par plusieurs autres élus. Le répit ne sera cependant que de courte durée, car le sujet devra de nouveau être débattu pour la rentrée prochaine.

Par ailleurs, notre direction réactive son projet de hausse des droits d'inscription, après une première tentative avortée en 2021. À l'époque, le MESR n'avait pas souhaité donner suite à la demande faite par l'école en raison du contexte post-Covid-19. Mais le ministère a depuis laissé le champ libre aux écoles d'ingénieurs pour augmenter ces droits à leur guise. Notre direction entend profiter de ce dispositif présenté comme un moyen d'accroître les ressources propres de l'établissement pour faire face au risque de baisse des dotations publiques et à l'augmentation des coûts de fonctionnement. Une délibération du CA aura lieu courant 2026 sur le principe, les modalités et les niveaux d'une éventuelle hausse à laquelle notre section est opposée, avec une mise en œuvre prévue à la rentrée 2027.

La section SNESUP-FSU de l'Ensam

Le 10 mars, mobilisons-nous contre le « plan social » dans l'ESR !

Alors qu'il manque 8 milliards d'euros pour répondre aux besoins de l'enseignement supérieur public, l'intersyndicale de l'ESR, avec le SNESUP-FSU, appelle à se mobiliser partout sur le territoire, pour de meilleures conditions de travail et pour défendre un enseignement supérieur accessible à toutes et à tous, digne d'un service public véritablement ambitieux et émancipateur.

Par **EMMANUEL DE LESCURE**, secrétaire général

Depuis 2007, la part du budget de la Mires dans le budget général de l'État n'a cessé de baisser et avec 0,74 % du PIB, les dépenses de recherche publique atteignent un niveau historiquement bas, alors que l'objectif officiel est d'atteindre 1 %. Dans le même temps, le nombre d'étudiant-es inscrites dans l'enseignement supérieur public a progressé de 19 %. C'est l'équivalent de 10 universités qui auraient dû être construites et 30 000 agent-es qui auraient dû être recruté-es dont 15 000 enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses. Au contraire, sur cette période, nous avons perdu 900 emplois d'enseignant-es-chercheur-ses et le nombre total d'enseignant-es titulaires et contractuel-les a baissé de 4 %. L'aggravation de l'épuisement du personnel et de la dégradation des conditions de travail conduit à l'impossibilité d'assurer les missions dans nombre d'universités et d'organismes de recherche.

CONSTATS SANS APPEL

Au lieu de compenser ce sous-financement, le gouvernement aggrave encore la situation par l'austérité budgétaire imposée aux universités. Dans ce contexte, le lancement d'Assises sur le financement des universités questionne, et encore plus l'objectif affiché d'établir un « *diagnostic partagé, rigoureux et incontestable* ». Les constats factuels émanant des débats budgétaires dans les établissements sont pourtant sans appel. La dégradation de la situation du personnel des universités est bien une réalité objective et concrète et non un « *sentiment de paupérisation* ». Il s'agit d'un véritable « plan social » : partout, les chiffres montrent des campagnes d'emploi amputées, des suppressions de postes, des non-renouvellements de contrats, jusqu'à une réduction de l'offre de formation et des capacités d'accueil, un gel des crédits de fonctionnement, une baisse des crédits récurrents des laboratoires, sans oublier le gel du point d'indice qui se prolonge.

Outre ce constat « *indiscutable* », les commanditaires des assises souhaitent qu'elles

permettent « *l'analyse des leviers de professionnalisation de la gestion universitaire* » et « *l'examen de thématiques structurantes [...] : financements européens, modèle économique, formation continue, questions foncières et patrimoniales, financement des collectivités territoriales* ». N'est-il pas indécemment que des ministres s'interrogent sur la professionnalisation des agent-es sous leur tutelle ? Les fonctions que ces dernier-ères occupent sont-elles aujourd'hui assurées par des amateurs et des amatrices ? S'agit-il de légitimer la réduction des moyens de l'État, en pointant du doigt une supposée « *inefficience* » des universités, tout en explorant des pistes comme les ressources propres ou les droits d'inscription, qui ne sont que des rustines pour privatiser l'accès aux études supérieures ?

SE RASSEMBLER NOMBREUX ET NOMBREUSES

Alors que la lettre de mission en interdit l'expression – « *vous veillerez à ce que les propositions formulées soient compatibles avec la trajectoire de redressement des finances publiques* », est-il expressément demandé –, comment de telles assises pourront-elles déboucher sur autre chose que l'affirmation d'une nécessaire hausse de la dotation de l'ESR ? Il manque aujourd'hui au moins 8 milliards d'euros pour répondre aux besoins de l'enseignement supérieur public et 8 milliards d'euros supplémentaires pour que la recherche publique atteigne l'objectif de 1 % du PIB. Qui plus est, il manque aux universités un nouveau modèle d'allocation des moyens qui se base sur leurs besoins et qui réduise les inégalités de dotation par étudiant-e comme celles des taux d'encadrement.

À l'occasion du Cneser budgétaire qui se tiendra le 10 mars, le SNESUP-FSU et des organisations de l'intersyndicale de l'ESR appellent à :

- se rassembler nombreux et nombreuses à Paris dès midi devant le ministère, et en région devant les rectorats ;
- à organiser dans l'ensemble des établissements des assemblées générales afin de discuter des conséquences de l'austérité qui frappe l'ESR et les établissements et de nos revendications. ■

Comment de telles assises pourront-elles déboucher sur autre chose que l'affirmation d'une nécessaire hausse de la dotation de l'ESR ?

Des étudiant·es d'AgroParisTech mobilisé·es délogé·es par la police

Par **EMMANUEL DE LESCURE**, secrétaire général

On se souvient de l'appel à « désertier » les emplois « destructeurs » qu'avaient lancé, en 2022, Des agros qui bifurquent, un collectif de diplômés d'AgroParisTech. Le mois dernier, en soutien à la contestation de l'accord entre l'Union européenne et le Mercosur, des étudiant·es de cette même école se sont à nouveau mobilisé·es pour une meilleure prise en compte des enjeux agroécologiques. Alors que, depuis quatre jours, elles et ils occupaient pacifiquement deux bâtiments, au matin du 24 janvier, à la demande de la direction, les forces de l'ordre sont intervenues pour les en déloger. Ce recours à la force est inacceptable et la FSU l'a dénoncé.

REVENDEICATIONS

Ces étudiant·es réclamaient* la « fin de la cogestion entre la FNSEA et le gouvernement dans la coconstruction des politiques agricoles » et la « fin

de la cogestion entre l'agro-industrie et l'école dans la formation », « en partie construite par et pour les industries concernées ». Ils et elles demandaient notamment : un changement de la composition du CA de l'école où siègent d'anciens et d'actuels responsables de la FNSEA ou de Groupama et réclamaient l'intégration de représentant·es de l'agroécologie ; une transformation des cursus « pour que la formation ne soit plus faite au service d'entreprises problématiques » ; la fin des partenariats financiers et de la présence au sein de l'école des entreprises de l'agro-industrie ; et, que la ferme de Grignon, la ferme de l'école, devienne « une ferme d'avant-garde de pratiques agro-écologiques ». Si les étudiant·es mobilisé·es ont pu rencontrer la direction de l'école, le SNESUP-FSU déplore que le directeur général de l'enseignement et de la recherche du ministère de l'Agriculture, à qui revient la responsabilité de définir la composition du CA, ait refusé de les recevoir et d'engager des négociations. ■

Ce recours à la force est inacceptable et la FSU l'a dénoncé.

* Agro en lutte, « Occupation. Un manifeste de nos revendications. Stop cogestions ! Agroécologie forte ! », consulté le 11 février : urls.fr/bBq0Dm.

Suppression de l'APL : double peine pour les étudiant·es extracommunautaires

Par **EMMANUEL DE LESCURE**, secrétaire général

Depuis le plan cyniquement nommé « Bienvenue en France », les étudiant·es extracommunautaires ont vu leurs droits d'inscription en licence et en master potentiellement multipliés par 10 à 16 par rapport à ceux des étudiant·es européen·nes, passant de quelques centaines d'euros à plusieurs milliers. Aujourd'hui, elles et ils font l'objet d'une nouvelle attaque avec la remise en cause de leur droit à l'aide personnalisée au logement (APL) dans le budget 2026. À compter du mois de juillet, les étudiant·es extracommunautaires non boursier·ères seront exclu·es du bénéfice de l'APL, c'est-à-dire la quasi-totalité d'entre elles et eux en raison des conditions restrictives pour obtenir une bourse (domiciliation en France depuis au moins deux ans, avoir une carte de séjour ou un statut de réfugié et attester d'un foyer fiscal de rattachement). Concrètement, cela représente une perte de l'ordre de 100 à 250 euros par mois, soit l'équivalent d'un tiers ou de la moitié d'un loyer étudiant dans de

nombreuses villes universitaires. Cette disposition a été introduite par un amendement déposé par le gouvernement malgré ses promesses : « Personne ne va perdre ses APL demain ! », avait pourtant annoncé solennellement la ministre de l'Action et des Comptes publics devant l'Assemblée nationale, le 27 janvier.

PRÉFÉRENCE NATIONALE

Cette exclusion frappe une population étudiante déjà fragilisée et confrontée à une grande précarité. D'après l'Observatoire de la vie étudiante, 62 % ont eu recours à l'aide alimentaire ou en auraient eu besoin, contre 22 % des étudiant·es français·es. Une telle mesure instaure de fait une préférence nationale dans l'accès au logement étudiant et aggrave fortement leur situation. Le SNESUP-FSU dénonce la politique discriminatoire que subissent les étudiant·es extracommunautaires en matière de droits d'inscription et d'accès aux aides au logement, et exige l'égalité de traitement pour toutes et tous les étudiant·es, quelle que soit leur nationalité. ■

Cette exclusion frappe une population étudiante déjà fragilisée et confrontée à une grande précarité.

Iran : les universités entretiennent le *Koorsoo*

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

**Étudiant-es
et universitaires
sont à nouveau
l'un des moteurs
du mouvement
actuel.**

Koorsoo est le nom donné par les Iraniens à la petite flamme d'espoir qui persiste même dans l'obscurité. Dans un contexte d'effondrement économique, de crise monétaire, d'hyperinflation et d'explosion de la pauvreté, les mobilisations populaires contre la République islamique d'Iran ont donné lieu à une féroce répression, jusque dans les hôpitaux, les écoles et les universités, et à des violations massives et systématiques des droits humains et des libertés fondamentales. Malgré une répression spécifique particulièrement violente, les femmes occupent dans ce mouvement un rôle déterminant. Par-delà les revendications économiques, elles contestent une large atteinte aux libertés fondamentales et la ségrégation de genre imposée par le régime des mollahs.

STRATÉGIE DE TERREUR

Débutées en décembre dernier au grand bazar de Téhéran, l'un des plus anciens marchés couverts du monde, les manifestations populaires ont rapidement gagné les universités.

Même si les autorités ont ordonné un passage aux cours en ligne avant une fermeture pure et simple, étudiant-es et universitaires, qui entretiennent le *Koorsoo* depuis des décennies, sont à nouveau l'un des moteurs du mouvement actuel, alors même que, dans une stratégie assumée de terreur, nombre d'entre elles et eux sont arrêté-es, lourdement condamné-es, et certain-es exécuté-es à l'issue de procédures expéditives. Le SNESUP-FSU se tient aux côtés des universitaires iraniens dans leur constante résistance contre tout enfermement intellectuel.

Avec nombre d'organisations syndicales françaises*, la FSU appelle à la fin de la répression contre les mobilisations sociales, syndicales et citoyennes, à la liberté d'organisation et de manifestation, à la libération de toutes les personnes détenues pour avoir exercé leurs droits fondamentaux, au respect par l'État iranien de ses engagements internationaux en matière de droits humains et de libertés syndicales, à l'arrêt immédiat des exécutions et à l'abolition de la peine de mort. Elle apporte son soutien à l'ensemble de la société civile iranienne dans sa mobilisation pour la justice sociale et les libertés fondamentales. ■

* Communiqué intersyndical, « Iran : les organisations syndicales françaises solidaires des Iraniennes et des Iraniens », 13 janvier 2026 : urls.fr/uobLtt.

Roger Lambert (1930-2025)

Par **ALET VALERO**,
membre de la commission administrative

Né en 1930 à Vaujours, en Seine-et-Oise, d'une famille d'agriculteurs catholiques originaires de Franche-Comté, Roger est élève à l'école catholique Fénelon, où son père est instituteur. Celui-ci décède en 1939, laissant Alice, veuve avec trois enfants. Elle devient ouvrière à la poudrerie de Sevrans-Livry, puis couturière à domicile. Élève du collège Colbert (Paris, 1946), Roger obtient le baccalauréat mathématiques élémentaires en 1948. Étudiant en histoire et géographie à la Sorbonne, il est surveillant d'internat à Gagny (Seine-Saint-Denis) pour payer ses études. Après une licence en 1952, puis une maîtrise de géographie en 1953, il prépare l'agrégation de géographie, au sein d'une équipe d'étudiants communistes, tous reçus en 1954. Il adhère au Parti communiste en janvier 1954, à la cellule de la Sorbonne. En août, il séjourne pendant six semaines auprès d'André Prenant, qui

préparait sa thèse en Algérie ; il y découvre la situation coloniale. En octobre, il arrive à Toulouse, sur un poste de professeur d'agrégé au lycée Bellevue.

En 1964, il est maître-assistant en géographie, à l'université de Toulouse, puis soutient sa thèse d'État sur les « Recherches hydrologiques dans le sud-est du bassin garonnais », en 1973, sous la direction de Georges Viers. Très actif au sein de la section du SNESUP, maître de conférences en 1974, professeur de géographie physique en 1989, puis professeur émérite de l'université de Toulouse de 1994 à 2004, il prend sa retraite en 1993, mais continue ses recherches. Avec des thésards et la direction de l'environnement de Midi-Pyrénées, il publie huit volumes cartographiques sur les zones inondables en Midi-Pyrénées. Il publie aussi *Méthodologie de la cartographie informative des zones inondables* en 1995, et *Géographie du cycle de l'eau* en 1996. Il est resté fidèle à ses convictions, adhérent du Parti communiste et du SNESUP-FSU jusqu'à son dernier jour, le 13 novembre 2025. ■

8-Mars

Changer les mentalités, changer les lois

Le 8-Mars, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, grève féministe dans l'enseignement supérieur et la recherche et partout ailleurs !

Cette journée est une étape de lutte décisive pour construire une société réellement démocratique, d'égalité et de justice sociale. C'est aussi un temps fort de solidarité internationale où le mouvement social féministe doit imposer un véritable rapport de force pour faire entendre ses exigences.

Le SNESUP-FSU réaffirme son engagement et sa solidarité avec toutes les femmes et les peuples qui se soulèvent pour l'égalité, la démocratie et la justice sociale et avec toutes celles qui, dans de nombreux pays du monde, subissent de plein fouet les conséquences des guerres et des politiques conservatrices et réactionnaires.

En France, les services publics, où les femmes sont à la fois massivement salariées et principales usagères, subissent des coupes, suppressions de postes, fermetures de classes, de lits, de structures de proximité. Outre la persistance des inégalités économiques, les violences sexistes et sexuelles au travail restent nombreuses et encore trop souvent impunies.

S'y ajoutent également des attaques directes contre les pensions et contre les droits des agentes telles que la décote salariale de 10 % en cas de congé maladie ordinaire, y compris pour les femmes enceintes, et le projet de diminution des jours pour enfant malade. Cette politique constitue une violence sociale ciblée contre les femmes, déjà surreprésentées dans les emplois les plus précaires, à temps partiel imposé, avec des carrières discontinues et des pensions amputées.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, les chiffres montrent que les inégalités persistent également. Les écarts de rémunération peuvent en effet atteindre plus de 10 % chez les enseignant-es-chercheur-ses contractuel-les et les responsabilités restent confisquées par les hommes.

Parallèlement, deux chantiers majeurs sont ouverts qui peuvent devenir des leviers pour lutter contre les inégalités : la renégociation des accords d'égalité professionnelle dans la fonction publique et la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. Avec la FSU, le SNESUP refuse qu'ils soient transformés en vitrines sans contenu et exige une application effective et contraignante du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », ainsi que des plans d'action dotés de moyens et d'obligations de résultat. Il porte l'exigence d'égalité au travail et dans toute la société pour les femmes d'ici et d'ailleurs, pour les agentes, actives ou retraitées, et les usagères des services publics.

Le SNESUP-FSU appelle à construire et à opposer une réponse collective et globale à ces inégalités et à s'engager massivement à l'occasion du 8-Mars dans la grève féministe et dans les mobilisations. ■

Des inégalités persistantes dans l'enseignement supérieur et la recherche

Si les écarts de rémunération et d'accès aux grades entre les femmes et les hommes s'amenuisent peu à peu, ils perdurent néanmoins, puisque les femmes demeurent toujours plus présentes parmi les corps et les grades les moins rémunérés par rapport aux hommes. La journée du 8-Mars sera l'occasion de se mobiliser massivement pour la défense des droits des femmes enseignantes et enseignantes-chercheuses.

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

Entre 2011 et 2023, les écarts de rémunération ont baissé dans les trois versants de la fonction publique, passant de 17,6 % à 12,2 % dans la fonction publique (FP) d'État, de 28 % à 19,6 % dans la FP hospitalière, et de 12,1 % à 6,8 % dans la FP territoriale. À grade identique, les femmes perçoivent 2,6 % de moins que les hommes dans la FP d'État. Pourtant, si les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont tendance à diminuer dans la fonction publique, ils subsistent dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR).

Les femmes représentent la grande majorité des effectifs de la fonction publique (63 %). En revanche, dans l'ESR, leur part parmi les enseignant-es de l'enseignement supérieur

n'est que de 41 %, et l'écart de rémunération reste, en 2023, à plus de 6,7 % chez les enseignant-es-chercheur-ses (EC) titulaires – soit 300 euros net en moins par mois ! – et à plus de 7,6 % chez les enseignant-es des premier et second degrés titulaires affecté-es dans le supérieur (ESAS). Cet écart s'observe également chez les contractuel-les, avec un écart de 6 % chez les EC contractuel-les et de 10,7 % chez les ESAS contractuel-es.

SÉGRÉGATION DES CORPS

Ces inégalités sont multifactorielles, avec en premier lieu la ségrégation des corps toujours présente dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (universités, grands établissements, EPE, ENS, écoles et instituts, Comue), les femmes étant plus présentes parmi les corps et les grades les moins rémunérés par rapport aux

Le SNESUP-FSU est engagé sur le long cours pour que l'égalité devienne enfin une réalité.

L'« AUTOCENSURE » DES FEMMES : UN MYTHE QUI MASQUE LES DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES

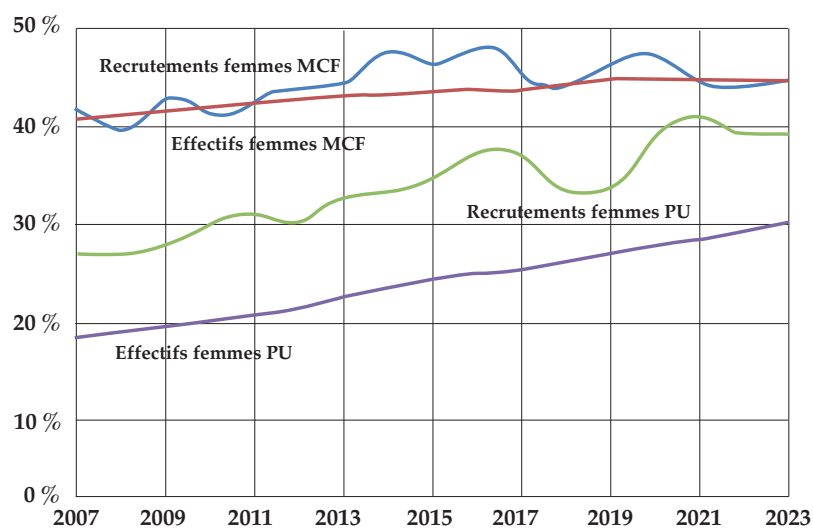
Expliquer la sous-représentation féminine dans les sphères scientifiques ou décisionnelles par l'autocensure est devenu un réflexe. Pourtant, comme le souligne la tribune de l'association Femmes & Sciences*, cette grille de lecture détourne l'attention d'une réalité plus préoccupante. Les femmes ne renoncent pas spontanément à s'exprimer, elles évoluent dans des environnements qui entravent systématiquement leur parole. En invoquant l'autocensure, on déplace la responsabilité sur les femmes elles-mêmes plutôt que sur les structures institutionnelles. Le problème ne résiderait plus dans les pratiques discriminantes, mais dans un supposé manque d'audace individuel. Cette approche transforme un enjeu collectif en défaut personnel. Les femmes font face à un *double bind* bien documenté. Trop discrètes, on leur reproche leur effacement ; trop affirmées, on les accuse d'agressivité ou d'émotivité excessive. Chaque prise de parole devient ainsi une négociation périlleuse où l'échec semble programmé.

L'autocensure supposée révèle surtout une lucidité face à des environnements défavorables. Quand les femmes hésitent à s'engager dans des domaines masculins, il s'agit moins d'un choix délibéré que de réactions adaptatives face à des contextes hostiles. Leurs contributions sont régulièrement minimisées, interrompues ou appropriées par leurs collègues masculins. Leurs interventions risquent d'être dévaluées ou ignorées dans des espaces où les normes valorisent implicitement les comportements masculins. Plutôt que d'exhorter les femmes à s'imposer davantage, il devient urgent de transformer les structures qui les marginalisent et de créer les conditions d'un accès véritablement équitable à la parole.

Artemisa Flores Espinola, membre de la commission administrative

* www.femmesetsciences.fr/news/tribune-%3A-cessez-de-parler-%20d'autocensure-%20.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS D'EC TITULAIRES DEPUIS L'AUTONOMIE DES UNIVERSITÉS



hommes. Grâce au repyramidage, qui a permis de promouvoir de manière paritaire avec un taux de femmes repyramidées légèrement supérieur à 50 % sur les cinq années du repyramidage, le taux de femmes parmi les professeur·es des universités (PU) a passé la barre des 30 % en 2023. Cela reste néanmoins très insuffisant. Les recrutements de femmes PU oscillent, quant à eux, aux alentours de 40 % chaque année, ce qui devrait entraîner une hausse du taux de femmes PU dans les prochaines années. Le recrutement des femmes maîtresses de conférences n'a toujours pas atteint la parité et ne progresse plus depuis une dizaine d'années. Il semble avoir atteint un plafond. La part des femmes parmi les doctorant·es ayant soutenu stagne également aux alentours de 44 % depuis une dizaine d'années, la parité n'est pas près d'être une réalité chez les EC (cf. infographie).

MOINS D'HEURES COMPLÉMENTAIRES QUE LES HOMMES

La différence de rémunération s'explique également par le fait que, même à corps équivalent, les femmes restent cantonnées au grade le plus faiblement rémunéré, où elles représentent à l'heure actuelle près de 40 % des effectifs, alors qu'elles ne représentent que 22,5 % des PU au dernier échelon. Elles réalisent également, en moyenne, moins d'heures complémentaires que les hommes en raison de la « double journée de travail » des femmes, ce qui explique notamment en grande partie la différence de rémunération observée chez les ESAS. Enfin, les hommes ont toujours autant de difficultés à laisser la place aux femmes dans l'ESR dès lors qu'il s'agit d'assumer des responsabilités – et de toucher les primes liées à la fonction : elles ne représentent que 33 % des directions de thèse, 40 % des nominations à l'Institut univer-

sitaire de France et elles ne sont que 36 à diriger un établissement d'enseignement supérieur contre 102 hommes. Cette réalité débouche sur d'autres inégalités liées au versement des indemnités fonctionnelles. La moyenne du montant des primes fonctionnelles dites « C2 » du Ripec attribuées aux hommes est de 3 905 euros brut, contre 3 365 euros pour les femmes. Il en est de même pour la prime

LRU, dite « dispositif d'intéressement », dont l'attribution ne passe pas non plus par des instances : 2 856 euros en moyenne pour les hommes, contre 2 459 euros pour les femmes. La politique indemnitaire ne fait donc que creuser les inégalités.

Le SNESUP-FSU est engagé sur le long cours pour que ces chiffres évoluent le plus rapidement possible et que l'égalité devienne enfin une réalité. Le 8 mars, il appelle à se mettre en grève et à se mobiliser massivement dans les cadres unitaires syndicaux et aux côtés des associations féministes pour obtenir de véritables revalorisations de nos métiers. ■

Même à corps équivalent, les femmes restent cantonnées au grade le plus faiblement rémunéré.

SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Partout dans le monde, des femmes et des peuples affrontent guerres impérialistes, occupations militaires, coups d'État et régimes obscurantistes. En Afghanistan, en Iran, en Palestine, en Ukraine, au Soudan, au Venezuela et ailleurs, des femmes résistent, s'organisent, descendent dans la rue au péril de leur liberté et de leur vie. Le peuple et les femmes kurdes du Rojava subissent une offensive militaire d'envergure menaçant l'existence même des populations et les acquis démocratiques, féministes, politiques et sociaux arrachés au prix de sacrifices immenses. La FSU réaffirme sa solidarité pleine et entière avec celles qui subissent bombardements, viols de guerre, exils forcés, politiques migratoires racistes et persécutions théocratiques : leur combat pour la liberté, la dignité et l'égalité est aussi le nôtre.

L'index d'égalité professionnelle : quantifier pour abolir les inégalités ?

Depuis 2024, les différents employeurs publics au sein des trois fonctions publiques doivent publier annuellement un « index d'égalité professionnelle ». Celui-ci, qui prend une forme différente selon les types d'établissements concernés, aboutit à une note sur 100.

Par **VINCENT-ARNAUD CHAPPE**,
chargé de recherche au CNRS en sociologie,
Centre d'étude des mouvements sociaux/EHESS

L'index d'égalité professionnelle évalue notamment les inégalités de rémunération entre femmes et hommes en les rapportant aux statut (fonctionnaire ou contractuel), corps, grade et échelon, pour neutraliser les différences de traitement qui s'expliquent par ces variables. Les écarts de promotion ainsi que la répartition genrée en haut de la hiérarchie sont également notés.

Si l'établissement public récolte un score inférieur à 75, il a cinq ans pour rectifier le tir, au risque sinon de devoir payer une amende. Ce nouveau dispositif est un décalque de celui qui existe depuis 2018 dans le secteur privé. Initialement présenté comme une évolution majeure car intégrant une obligation de résultat, il est depuis l'objet de critiques concernant sa faible effectivité en lien avec les modalités de construction des différents indices, trop permissifs pour être véritablement moteurs d'une évolution substantielle.

RENDRE VISIBLES DES INÉGALITÉS

Au-delà de la promesse déçue, cet indicateur est d'abord représentatif d'une tendance de long cours dans les politiques d'égalité professionnelle : la place centrale que prennent les opérations de « quantification » (la traduction des réalités du monde en chiffres). Celles-ci sont parfois critiquées comme étant trop réductrices, ne permettant pas de traduire la réalité multiforme et parfois subtile des rapports sociaux de domination liés au genre. Les nombres ont néanmoins cette force d'être des excellents opérateurs de comparaison, qui permettent de facilement hiérarchiser des situations, et donc de rendre visibles des inégalités, pour mieux s'y attaquer. Les condamnations des employeurs publics ou privés pour discrimination se fondent ainsi très souvent sur des démonstrations chiffrées.

Les nombres portent donc un pouvoir de contestation, mais pas en eux-mêmes : pour être actifs, ils doivent être inscrits dans des dispositifs (des politiques publiques, des procès, des organisations) et mobilisés par les acteurs. Ils

sont également l'objet de controverses quant à leur signification et les conclusions qu'il faut en tirer. L'index d'égalité professionnelle est une modalité singulière de quantification : il traduit la réalité des inégalités de genre dans une formule synthétique que les employeurs doivent appliquer ; et le score fait office de verdict officiel au regard du seuil fatidique des 75. On comprend l'efficacité d'un tel mécanisme, qui a la vertu d'attacher au nombre une sanction ; mais on voit également les limites de cette automatisation, d'un résultat chiffré qui risque d'occulter tout débat et contestation quand le résultat est « bon », alors que les modalités de calcul restent, elles, globalement dans l'ombre.

VECTEUR DE CONSCIENTISATION

Face à ces risques, une première posture consiste à ne voir dans le nombre qu'un subterfuge de la raison néolibérale, une façon de dépolitiser les enjeux, de réduire la réalité à des questions techniques sans prise en compte de la gravité des questions sociales qu'elles recouvrent. Une deuxième posture, proche dans ses conséquences, est celle du scepticisme, qui consiste à dire qu'on peut tout faire dire aux nombres, et donc qu'il faut s'en défier. Mais ces deux positions ont pour point commun de jeter le bébé avec l'eau du bain, en oubliant à quel point la mise en chiffre des inégalités, notamment de genre, a été au cours des cinquante dernières années un vecteur de conscientisation et un appui de lutte pour les mouvements féministes.

Une autre posture consiste alors à continuer à défendre les nombres, non pas comme des fétiches intouchables, mais comme des prises dont peuvent se saisir les actrices et acteurs pour argumenter en faveur de la justice sociale. Face aux instrumentalisation des chiffres, il s'agirait alors moins de leur confronter d'autres instrumentalisation, que d'engager un rapport critique et réflexif aux nombres où ceux-ci viennent accompagner les enquêtes démocratiques plutôt que les clôturer autour de vérités pseudo-irréfutables. Pour les syndicats notamment, c'est un enjeu fort de développer les compétences qui permettent de s'appuyer sur la force des nombres dans leurs combats, sans pour autant se faire asservir par la logique hégémonique de la quantification toute-puissante. ■

Les condamnations des employeurs publics ou privés pour discrimination se fondent très souvent sur des démonstrations chiffrées.

Compter, oui, mais comment ?

Mis au point au début des années 2000, l'indice d'avantage masculin a pour fonction de calculer le rapport entre les chances pour des hommes et pour des femmes de bénéficier d'un même élément de reconnaissance scientifique.

Par **HÉLÈNE GISPERT**,
groupe Égalité femmes-hommes

Il y a vingt-cinq ans, des femmes scientifiques engagées pour les droits des femmes mirent au point un nouvel indicateur, mesurant la situation dominante des hommes, appelé « indice d'avantage masculin » (IAM)¹. Calculé comme le rapport entre les chances pour des hommes (dans un ensemble de scientifiques masculins) et pour des femmes (dans un ensemble correspondant de scientifiques féminines) de bénéficier d'un même élément de reconnaissance scientifique, il permet de dépasser le seul constat de la plus ou moins faible part de femmes dans un groupe professionnel. Prenons le cas de la progression des carrières dans l'ESR.

DÉCROCHAGE DE LA PART DE FEMMES

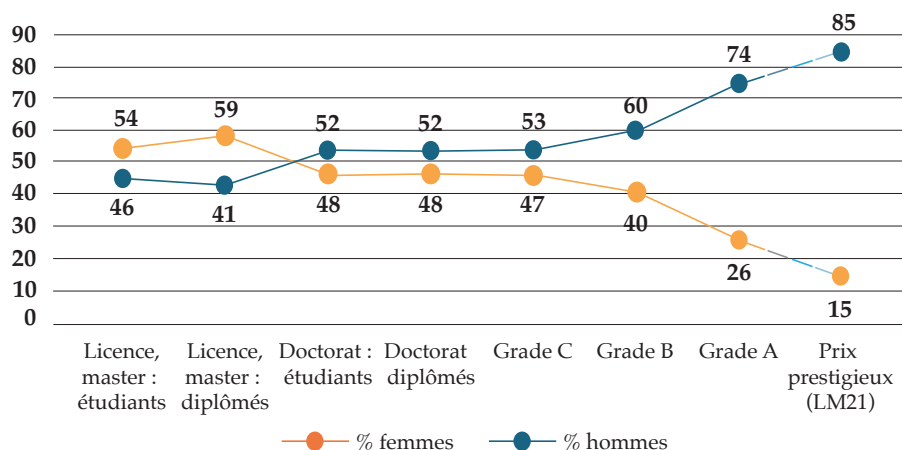
Le diagramme classique en ciseaux, qui illustre les différences de pourcentages de femmes et d'hommes aux étapes d'une carrière académique, montre un décrochage de la part de femmes qui se durcit au moment du passage du grade B (équivalent MCF) au grade A (équivalent PU). Ce décrochage est d'autant plus significatif qu'il est plus fort encore que pour le dernier segment de la courbe qui joint le pourcentage de femmes de grade A à celui de femmes parmi les lauréates d'une centaine de grands prix internationaux (cf. *infographie*)².

Or le calcul de l'IAM dans ce passage du rang B au rang A montre qu'en moyenne, en Europe, toutes disciplines confondues, un homme a deux fois plus de chance qu'une femme d'accéder au rang A (IAM = 2). Il n'est plus ici seulement question de différences, mais d'un avantage masculin fort qui met en cause l'égalité femmes-hommes dans la progression des carrières.

« ESCALATOR DE VERRE »

L'examen par domaine disciplinaire de l'IAM dans la progression de carrière complète de façon singulièrement fine les constats bien connus sur la part des femmes dans les différentes disciplines. Une analyse menée à l'échelle de la France, pour les seul·es enseignant·es-chercheur·ses titulaires, en fonction des groupes de section du CNU, aboutit à un IAM moyen de 1,60³, allant de 1,51 (langues

PART RESPECTIVE DE FEMMES ET D'HOMMES
(EN POURCENTAGE) PARMI LE PERSONNEL DE L'ESR
EN EUROPE (EU27), AU LONG DE LA CARRIÈRE ACADÉMIQUE



Sources : She Figures 21 ; Egret et Gispert pour les données relatives aux prix scientifiques

et littératures) à 1,88 (biologie). Aucune discipline n'est donc épargnée. Mais, plus encore, le nombre et la part de femmes dans une discipline ne sont en rien une garantie d'égalité de carrière, bien au contraire, comme le montre l'exemple de la biologie (49 % de femmes). La progression de carrière est même moins freinée pour les femmes en physique et en mathématiques et informatique, voire en ingénierie, domaines où la part de femmes est la plus faible à l'université, qu'en sciences humaines. Ce paradoxe a un nom, l'« escalator de verre » ; il traduit ici la progression structurellement accélérée des carrières des hommes dans les disciplines « féminisées », un qualificatif qui ne doit pas faire illusion : ne sont féminisés que les effectifs, et non les pratiques du métier et les normes de réussite, toujours masculines.

Le calcul de l'IAM, loin d'être un exercice arithmétique, peut aider – comme y invitait Sophie Pochic dans la VRS n° 442⁴ – à débusquer les désavantages structurels et évolutifs que subissent les femmes dans l'ESR. Peu utilisé dans les rapports du MESRI, absent de son RSU, il permet d'aller au-delà d'un constat trop souvent superficiel et sans puissance explicative, qui ne dit rien de la dynamique propre de chacun des sous-groupes de femmes et d'hommes étudiés. Il peut être un outil puissant pour la production et la lecture genrées de statistiques. ■

1. N. Boukhobza, H. Delavault et C. Hermann, « Les enseignants-chercheurs à l'université. La place des femmes », rapport au MESRI, La Documentation française, octobre 2000 ; M. Crance, « La place des femmes au CNRS : ce qui a changé depuis quinze ans », CNRS, direction des études et des programmes, décembre 2002.
2. Ce diagramme est tiré de l'article Egret et Gispert, « Le genre académique, prendre la mesure de l'avantage masculin dans les sciences », à paraître, *Zilsel*, n° 17, 2026/1.
3. L'étude approfondie du paysage des carrières académiques en France fera l'objet d'un second article, toujours dans la revue *Zilsel*. Cette valeur d'IAM ne prend pas en compte les chercheur·ses des organismes et est, en partie de ce fait, inférieure à celle calculée au niveau de l'Europe.
4. VRS, n° 442, juil.-août-sept. 2025. p. 10 : www.snesup.fr/publications/revues/vrs/vrs-ndeg442-juillet-aout-septembre-2025-egalite-professionnelle-entrer-dans.

« Nous portons l'exigence d'une véritable loi-cadre, contraignante et normative »

La directive européenne sur la transparence salariale et l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes a été adoptée le 10 mai 2023 par le Parlement européen, avec comme obligation pour les États membres de la transposer au niveau national avant le 7 juin de cette année. Sigrid Gérardin, responsable du secteur Femmes de la FSU, nous explique les enjeux de ce texte, tant en matière d'avancée des droits des femmes que d'un point de vue syndical.

Propos recueillis par **ANNE ROGER**,
groupe Égalité femmes-hommes

La transposition de la directive européenne sur la transparence salariale et l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est en cours de discussion entre la direction générale de l'administration et de la fonction publique et les organisations syndicales. De quoi s'agit-il et quel est le calendrier prévu ?

Une directive européenne qui vise à lutter contre la discrimination salariale fondée sur le sexe s'impose aux États membres qui ont l'obligation de la transposer dans leur droit national dans un délai de trois ans. Celle sur la transparence des rémunérations, adoptée en juin 2023, doit donc être intégrée dans le droit français au plus tard en juin 2026. Or, comme trop souvent, le gouvernement a tardé, laissant filer le temps au prétexte d'enjeux plus importants en termes de politique générale : quand il s'agit de directives qui démantèlent les services publics au nom de la « concurrence libre et non faussée », il se précipite voire anticipe, mais dès qu'un texte peut servir l'intérêt général et l'égalité femmes-hommes, il traîne des pieds. Et ce n'est pas faute d'alertes répétées de la FSU et des syndicats dans les ministères de tutelle comme à la fonction publique.

Le pilotage du dossier est confié à une instance où siège le Medef. Et parce que la directive s'applique au privé et au public, des négociations se sont ouvertes aussi du côté de la fonction publique. Mais, au fil des réunions, il est évident que l'agenda et les discussions dans la fonction publique sont fortement conditionnés par les exigences du patronat. Autrement dit : le risque est grand de voir une directive potentiellement structurante pour l'égalité salariale être vidée de sa portée pour ménager les intérêts patronaux plutôt que les droits des travailleuses.

Quels sont les enjeux syndicaux de la transposition de cette directive ?

Les objectifs généraux affichés de la directive européenne sur la transparence des rémunérations sont d'améliorer la transparence des systèmes de rémunération afin de rendre visibles les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et de créer l'obligation aux employeurs publics et privés de les expliquer et de les corriger. Il s'agit de donner un véritable droit à l'information aux salarié·es et aux candidat·es (fourchettes salariales dès le recrutement, interdiction de demander l'historique salarial, accès aux critères et aux niveaux moyens de rémunération par sexe pour des travaux identiques ou de valeur égale). En résumé, la directive vise à transformer la transparence salariale en obligation structurante pour les employeurs afin de réduire concrètement les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes et non plus seulement de les dénoncer.

Quels sont les enjeux féministes de cette directive et concrètement quels sont leviers syndicaux pour gagner de nouveaux droits ?

La FSU a identifié cinq articles de la directive qui pourraient devenir de véritables leviers d'action pour obtenir l'égalité et à terme gagner de nouveaux droits pour tous.

L'article 4 est sans doute l'un des plus décisifs pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il s'attaque à un phénomène toujours à l'œuvre au XXI^e siècle : la ségrégation professionnelle, qui constitue la première cause des près de 400 euros de moins par mois que gagnent en moyenne les femmes par rapport aux hommes. Pour comprendre cette ségrégation professionnelle, il faut revenir au temps long de notre histoire et à la manière dont les femmes sont entrées dans le salariat. Les femmes ont toujours travaillé. Mais elles n'ont pas toujours été salariées. L'accès des femmes au salariat est le résultat de combats syndicaux et féministes séculaires, menés pour le droit à l'éducation, le droit au travail et

« Aujourd'hui, les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes en emploi, mais elles n'y occupent pas la même place. »

l'accès à l'ensemble des métiers. Et même après la loi de 1946 proclamant l'égalité d'accès à tous les métiers, des dispositifs dérogatoires ont perduré pendant des décennies. Aujourd'hui, les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes en emploi, mais elles n'y occupent pas la même place. Elles sont entrées dans le salariat à une place particulière héritée d'une histoire marquée par le travail gratuit, puis le travail sous-payé, et encore aujourd'hui par la précarité. Ce ne sont ni leurs qualifications, ni la complexité réelle des métiers, ni le niveau de responsabilité qui ont structuré les grilles de rémunération des métiers féminisés, mais la « reconnaissance » des qualités prétendument « naturelles » qui leur ont été assignées : le soin, la patience, la disponibilité, le dévouement. Du travail domestique

aux emplois de femme de ménage, des bonnes d'enfants aux agentes spécialisées, des métiers du *care* aux fonctions administratives les moins reconnues, les métiers féminisés ont été systématiquement dévalorisés, parce qu'ils étaient exercés par des femmes.

La ségrégation professionnelle n'est donc pas un hasard, ni un accident, et surtout pas une question de choix individuels : c'est un système construit historiquement et structurellement, chapeauté par des biais sexistes, porté par un patriarcat organisé qui continue aujourd'hui à produire des inégalités salariales massives et structurelles dans la fonction publique. En s'attaquant à cette ségrégation, l'article 4 ouvre enfin l'occasion historique de s'attaquer aux racines des inégalités, de reconnaître la valeur réelle des métiers féminisés et de poser les bases d'une égalité salariale effective à condition que cette ambition soit pleinement traduite dans le droit et dans les pratiques des employeurs publics.

Ce que nous portons, c'est d'abord l'exigence d'une véritable loi-cadre, contraignante et normative. Une loi qui aille bien au-delà de la formule incantatoire « à travail de valeur égale, salaire égal », trop souvent invoquée sans que la notion même de valeur du travail ne soit réellement définie. Cette loi doit préciser explicitement ce qu'est la valeur d'un travail, en nommant clairement l'existence des biais sexistes dans l'évaluation des métiers et en reconnaissant pleinement les qualifications non techniques, trop souvent invisibilisées parce qu'associées à des métiers féminisés.

Les articles 9 et 10 impliqueront quant à eux une redéfinition en profondeur de l'index

existant, voire la construction d'un nouvel outil de mesure censé rendre visibles et sincères les inégalités salariales. L'index actuel, fondé uniquement sur une comparaison entre des hauts et bas salaires, ne permet d'objectiver ni la ségrégation professionnelle, ni les parts variables de rémunérations, ni les temps partiels majoritairement occupés par des femmes. Sans indicateurs robustes, fréquents et comparables, la transparence salariale reste un affichage sans effets concrets. Nous le réaffirmons : ce qui n'est pas mesuré ne peut pas être corrigé. Si les indicateurs sont affaiblis, si leur publication est espacée, si leurs résultats ne sont pas assortis d'obligations claires et de mesures correctrices, alors l'index ne sera qu'un

outil de communication supplémentaire et non un levier de transformation.

Les articles 18 et 19 sont également intéressants à étudier. Aujourd'hui encore, dans la fonction publique comme dans le secteur privé, lorsqu'une femme estime être discriminée en matière de rémunération, c'est à elle de saisir le tribunal administratif et surtout d'apporter la preuve de la discrimination. Or, dans la réalité du travail, ces preuves sont extrêmement difficiles à réunir : manque de transparence sur les rémunérations, opacité des primes et indemnités, critères

d'avancement flous et sexistes, comparaisons impossibles faute de collègues strictement équivalents... Résultat : de nombreuses discriminations salariales ne sont jamais reconnues faute de pouvoir être démontrées juridiquement. La directive européenne introduit un changement fondamental de logique en renversant la charge de la preuve. Demain, dès lors qu'une agente apporte des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination salariale, ce ne sera plus à elle de prouver qu'elle est discriminée, mais à l'employeur public de démontrer qu'il n'y a pas de discrimination. La directive européenne prévoit également que la comparaison ne soit pas limitée à un collègue strictement équivalent ou présent au même moment. En l'absence de comparaison directe, des statistiques, des comparaisons élargies ou des situations hypothétiques pourront être utilisées. C'est un point crucial dans les services très féminisés ou très masculins. Ce dernier point est crucial et n'a pas toujours pas été traité dans les groupes de travail en cours.

Le rôle des organisations syndicales est donc déterminant pour faire vivre ce nouvel outil et transformer le droit en égalité réelle. ■



Sigrid Gérardin, responsable du secteur Femmes de la FSU.

« La ségrégation professionnelle n'est pas un hasard, ni un accident, et surtout pas une question de choix individuel. »

Accord sur l'égalité professionnelle : arracher des avancées par l'action collective

Malgré les deux accords sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique signés ces dernières années, l'absence de volonté politique et le manque de moyens financiers n'ont pas permis d'avancer sur la revalorisation indispensable des métiers les plus féminisés et les moins valorisés, et les droits des femmes continuent d'être bafoués, en particulier en matière de maternité et de parentalité.

Par **ANNE ROGER**,
groupe Égalité femmes-hommes

Deux accords sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique ont été signés, en 2013 puis en 2018. La FSU était signataire de ces deux accords. En 2018, nous avons gagné l'abrogation de la discrimination liée aux retards de déroulement de carrière pour les femmes enceintes et le personnel en congé parental, l'application des accords aux trois versants de la fonction publique, des plans nationaux d'action pour l'égalité obligatoires et un axe violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), qui a permis d'arracher le décret sur la mise en place du dispositif « violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes ».

SIX AXES DE NÉGOCIATION PROPOSÉS

Évidemment, les politiques générales, en particulier celles sur les rémunérations, et le manque de moyens financiers, conjugués à l'absence de volonté politique, n'ont pas permis d'avancer sur la revalorisation indispensable des métiers les plus féminisés et les moins valorisés. Après ceux de 2018, de nouveaux accords sur l'égalité professionnelle se négocient parallèlement à la transposition de la directive européenne dans le droit français.

Six axes de négociation sont dorénavant proposés – contre quatre initialement : renforcer la gouvernance exemplaire des politiques d'égalité ; agir pour améliorer les parcours professionnels et atteindre l'égalité dans les rémunérations entre les hommes et les femmes ; obtenir une meilleure articulation entre la vie privée et la vie professionnelle ; prévenir et lutter contre les VSS et les violences intrafamiliales ; prendre en compte les spécificités des femmes en matière de santé et de handicap ; diffuser la culture de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique. D'autres thématiques peuvent être ajoutées sur demande des organisations syndicales.

La FSU n'est pas dupe : dans un contexte de budget sexiste et austéritaire, l'objectif du ministère n'est pas de bouleverser l'ordre établi, mais de se donner une image propre dans la fonction publique. Pour preuve, pendant qu'il prétend négocier des accords ambitieux, il attaque frontalement les droits des femmes en appliquant une décote salariale de 10 % en cas de congé maladie ordinaire et ce, y compris aux femmes enceintes, et en mettant en place des groupes de travail pour réduire les jours de congés possibles pour enfant malade. C'est une offensive cynique contre la maternité et la parentalité doublée d'une communication mensongère pour masquer la régression sociale organisée. Malgré l'exigence unanime des syndicats pour un traitement prioritaire, l'axe le moins avancé des accords actuels en termes de discussion reste celui des salaires et des carrières des femmes. Cet axe sera l'avant-dernier investi, probablement juste avant les congés d'été, alors que c'est là que doivent se négocier l'index égalité mais aussi des mesures concrètes pour éradiquer l'injustice sociale profonde que constituent ces inégalités.

TRANSFORMER L'INDIGNATION EN ACTION COLLECTIVE

Face à cette stratégie qui trahit le peu d'urgence accordé à l'égalité entre les femmes et les hommes, les militantes de la FSU présentes dans les négociations restent déterminées à porter les contradictions, à dévoiler les faux consensus et à mettre les employeurs publics face à leurs responsabilités. Mais la négociation ne suffit pas. Partout, les militantes syndicales et féministes de la FSU s'engagent dans les stages syndicaux, dans des formations, et elles construisent des outils militants et des campagnes pour embarquer les professions sur le sujet de l'égalité en transformant l'indignation en action collective, condition d'un véritable changement. Le 8-Mars est une belle occasion pour rendre visible la lutte et l'amplifier. ■

L'axe le moins avancé des accords actuels en termes de discussion reste celui des salaires et des carrières des femmes.

Le sexisme n'a pas disparu, au contraire

Loin de s'estomper, le sexisme concerne tous les âges, même s'il est davantage perçu comme un problème par les jeunes générations. Selon le rapport annuel du Haut Conseil à l'égalité, il se banalise, y compris dans l'enseignement supérieur, à travers des discours hostiles aux femmes et aux minorités sexuelles et de genre, en particulier de la part de l'extrême droite.

Par **TRISTAN HAUTE**,
groupe Égalité femmes-hommes

Le Haut Conseil à l'égalité (HCE) a publié son rapport annuel sur l'état du sexisme en France¹. Au sexisme « paternaliste » qui, sous couvert de fausse bienveillance, légitime une répartition hiérarchisée des hommes et des femmes, notamment au travail, s'ajoute un sexisme « hostile », qui se traduit par une hostilité envers les femmes et peut inclure des attitudes agressives ou dévalorisantes. Selon le HCE, 17 % de la population adhère à ce sexisme hostile. Ce dernier n'est pas le fait d'actes isolés et s'organise en mouvements idéologiques collectifs. Si le sexisme concerne tous les âges et est davantage perçu comme un problème par les jeunes générations, le HCE note, au sein de ces dernières, une forte pénétration du sexisme parmi les jeunes hommes, en particulier si on les compare avec les jeunes femmes.

BANALISATION DE DISCOURS HOSTILES

Ces résultats font écho, dans l'enseignement supérieur, à la banalisation observée par nombre de collègues de discours hostiles aux femmes et aux minorités sexuelles et de genre. Pour y faire face, le HCE recommande la poursuite d'actions de lutte contre le sexisme dans chaque ministère. À ce titre, les actions de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), notamment contre le sexisme dans les établissements du supérieur, doivent

être renforcées, bénéficier de moyens suffisants et ne pas se limiter aux étudiantes. Le HCE souligne également la nécessité de tenir compte du risque de VSS au travail dans le Document unique de l'évaluation des risques professionnels (Duerp), alors que cette question est aujourd'hui souvent ignorée, preuve de la nécessaire prise en charge des VSS par les instances représentatives du personnel, notamment les F3SCT.

L'EXTRÊME DROITE AUX AGUETS

Les député·es du Rassemblement national ont déposé, le 23 décembre 2025, une proposition de loi visant à interdire l'écriture inclusive dans l'enseignement supérieur, en particulier dans les actes administratifs et dans les documents pédagogiques². Outre la déconnexion abyssale entre l'extrême droite et les conditions de travail du personnel et des étudiant·es, cette proposition illustre à nouveau leur volonté d'invisibiliser jusque dans le langage les femmes et les minorités

de genre. Or, cette invisibilisation par la langue est incontestable. L'écriture inclusive est une manière d'y répondre, participant ainsi à l'évolution vers plus d'égalité dans l'enseignement supérieur et dans la société. Si cette proposition de loi a peu de chances d'être adoptée, elle rappelle qu'il suffirait au ministère d'une simple circulaire, comme dans l'Éducation nationale, pour proscrire l'écriture inclusive... ou au contraire pour en légitimer l'usage. ■

17 % de la population adhère au sexisme hostile, et particulièrement les jeunes hommes.



© Lord Henri Voorn / iStock

1. www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/rapport-2026-sur-letat-des-lieux-du-sexisme-en-france-la-menace-masculiniste.

2. À noter que l'extrême droite prévoit une exception pour les travaux scientifiques, mais l'interdit dans les thèses qui, pour elle, ne sont donc visiblement pas à finalité scientifique.



Assemblée générale des ESAS : dégradation des conditions de travail

L'assemblée générale annuelle du SNESUP-FSU des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur s'est tenue le 4 décembre 2025, réunissant une vingtaine de collègues.

Par **EMMANUELLE NIGUÈS**,
secteur second degré

Lors de la dernière assemblée générale (AG) annuelle du SNESUP-FSU des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur, les échanges ont porté sur les situations locales, les conditions de travail, les nouveaux décrets ESAS publiés en juillet-août 2025 et les questions de carrière. La présence d'Emmanuel Séchet, secrétaire général adjoint du SNES-FSU, a également permis d'aborder l'actualité du secondaire, notamment la réforme des concours et les carrières.

PERTE DE SENS

Les discussions ont mis en évidence une dégradation des conditions de travail, avec un sentiment de perte de sens et de déclassement. Dans les IUT, la réforme du BUT a alourdi les services et les tâches administratives, entraînant une baisse du taux d'encadrement. Dans les INSPÉ, la réforme des concours et la baisse des effectifs accentuent les situations de sous-service et les inquiétudes quant à la pérennité des postes. Dans les centres de langues, la mise en place de plateformes numériques et la dis-

parition progressive de certaines langues renforcent les inquiétudes des collègues.

L'AG a également permis de revenir sur les nouveaux décrets ESAS, notamment le décret ORS (obligations réglementaires de service) du 31 juillet 2025. Celui-ci prévoit la reconnaissance des tâches hors enseignement par le biais des référentiels locaux. Le SNESUP-FSU regrette l'absence de référentiel national, refusé au nom de l'autonomie des universités, et analyse actuellement les pratiques locales afin d'informer les collègues des différentes pratiques. Le SNESUP-FSU a obtenu l'envoi d'une circulaire ministérielle aux chefs d'établissement pour éviter les mauvaises interprétations, ainsi que l'obligation d'un tableau de service prévisionnel en début d'année. Les activités hors enseignement non obligatoires doivent désormais faire l'objet d'un accord écrit des enseignants.

Le SNESUP-FSU invite les collègues rencontrant des difficultés à contacter le secteur second degré afin d'être accompagnés et de faire respecter leurs droits. Le syndicat continue de revendiquer la création d'un dispositif d'intégration des PRAG-PRCE docteurs qualifiés dans le corps des maîtres de conférences, et relance le ministère régulièrement sur ce sujet.

PORTER LES REVENDICATIONS DANS LES INSTANCES

Le décret du 31 juillet 2025 prévoit toutefois des avancées, avec l'allongement de la durée d'aménagement de service pour préparer un concours d'enseignant-chercheur, poursuivre des recherches ou préparer une habilitation à diriger des recherches. Cette durée passe d'un à trois ans, avec une possibilité de cumul portée à cinq ans. Ces mesures constituent un progrès, mais restent insuffisantes sans dispositif d'intégration spécifique.

Le SNESUP-FSU poursuivra son travail avec les syndicats de la FSU afin de défendre les droits des ESAS et porter leurs revendications dans les instances. Parmi nos priorités, figurent le retour à l'égalité des primes entre ESAS et enseignants-chercheurs, la création d'un dispositif d'intégration des docteurs qualifiés, l'augmentation du taux de l'heure supplémentaire à 120 euros, le dégel du point d'indice et la reconnaissance des jours fériés dans les services. ■

Le SNESUP-FSU regrette l'absence de référentiel national, refusé au nom de l'autonomie des universités.



© Tinsord9 / pixabay



Le recrutement des enseignants vacataires

Les enseignants vacataires au sein des établissements publics d'enseignement supérieur relèvent de différents statuts. Nous présentons ci-dessous la procédure et les conditions de leur recrutement.

Par **PHILIPPE AUBRY**,
membre de la commission administrative

Les établissements publics d'enseignement supérieur recrutent des chargés d'enseignement sur le fondement de l'article L. 952-1 du Code de l'éducation, selon lequel les chargés d'enseignement apportent aux étudiants la contribution de leur expérience, celle-ci pouvant être constituée par une fonction élective locale. Ils doivent exercer une activité professionnelle principale en dehors de leur activité d'enseignement ou une fonction exécutive locale.

Pour les disciplines autres que médicales et odontologiques, le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 définit un chargé d'enseignement vacataire (CEV) comme une personnalité choisie en raison de sa compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exerce, en dehors de son activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale consistant :

- en la direction d'une entreprise ;
- en une activité salariée d'au moins neuf cents heures de travail par an (le ministère estimait dans une note aux établissements de 2022 que cette condition est remplie par une activité annuelle de 333 heures d'enseignement) ;
- en une activité non salariée à condition d'être assujettie à la contribution économique territoriale ou de justifier que la personne a retiré de l'exercice de sa profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

Si la personne perd cette activité professionnelle principale, elle peut néanmoins pour-

suivre ses fonctions de CEV pour une durée maximale d'une année. Dans les disciplines médicales et odontologiques, le recrutement de chargés d'enseignement est soumis à des conditions similaires détaillées dans le décret n° 86-555 du 14 mars 1986.

Pour toutes les disciplines, le décret n° 87-889 permet également l'embauche comme agents temporaires vacataires (ATV) des personnes inscrites en vue d'obtenir un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur ou bénéficiant d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, et dont l'activité principale était extérieure à l'établissement au moment de sa cessation. Les ATV ne peuvent assurer que des TD et TP, tandis que des cours peuvent être confiés à un CEV.

MISSIONS PONCTUELLES

La limite d'âge des vacataires est celle en vigueur dans la fonction publique, soit actuellement 67 ans. Mais elle n'est pas applicable pour ceux qui assurent une mission ponctuelle en l'absence de tout lien de subordination juridique, notamment des personnes sans responsabilité au sein des formations (conférences occasionnelles, participation à des commissions ou à des jurys...).

Les vacations attribuées pour un engagement sont en nombre limité et ne peuvent excéder l'année universitaire. La prérogative d'embaucher un vacataire relève du chef d'établissement. Par défaut, sa décision nécessite un avis préalable du CAC restreint (ou de l'organe exerçant ses compétences), auquel s'ajoute celui du conseil d'institut ou d'école pour les IUT et INSPÉ notamment. Le décret distingue toutefois le cas de « vacations occasionnelles » : le chef d'établissement peut alors recruter sur simple proposition du directeur de l'unité de formation et de recherche. Dans ce cas, le vacataire échappe à l'obligation de participer, sans rémunération supplémentaire, au contrôle des connaissances et aux examens de l'enseignement concerné, qui est imposée par le décret dans le cas général. Le ministère n'a jamais précisé ce que recouvre cette notion de vacations occasionnelles au-delà des missions ponctuelles mentionnées dans le paragraphe précédent. Mais on peut raisonnablement considérer qu'un recrutement pour des interventions dans un même enseignement tout au long d'un semestre entre dans le cas par défaut et nécessite un passage dans les instances. ■

Les vacations attribuées pour un engagement sont en nombre limité et ne peuvent excéder l'année universitaire.



© Mohamed Mahmoud Hassan / Publicdomainpictures.net

Transition écologique : des enseignements sans moyens

Par son action de « formation par la recherche », l'enseignement supérieur est amené à jouer un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la transition écologique pour un développement soutenable. En 2022, le ministère avait ainsi appelé les établissements à former le plus grand nombre d'étudiant·es à l'horizon 2025. Mais la réalité du terrain est bien différente.

Par **ISABELLE COMBROUX**,
membre de la commission administrative

Seul un tiers des universités propose un socle structuré de formation à la TEDS.

La transition écologique constitue une mise en action concrète du concept de développement durable¹. Elle relève d'une approche intégrée basée sur l'interdisciplinarité scientifique, l'équité et l'inclusion sociale. Elle se veut le prolongement et le transfert vers la société des sciences de la durabilité apparues dans les années 1980. L'enseignement supérieur, de par son action de « formation par la recherche », est amené à jouer un rôle prépondérant dans la mise en œuvre de cette transition. Cependant, en juillet 2020, le rapport Jouzel et Abbadie² dressait un constat alarmant sur l'intégration des sciences de la durabilité au sein des formations de l'ESR : « Dans le supérieur, la situation est très variable d'un établissement à l'autre malgré des réflexions et actions engagées depuis quelques années et, sauf exception, la transition écologique n'est enseignée que de façon marginale, quand elle l'est. » Ce constat fait, dans une circulaire de 2022, la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a donc appelé les établissements à former à la transition écologique le plus grand nombre d'étudiant·es à l'horizon 2025. Un travail collaboratif a conduit le ministère à décliner cette nouvelle mission en trois étapes : (1) la mise en place d'un socle commun de formations à « la transition écologique pour

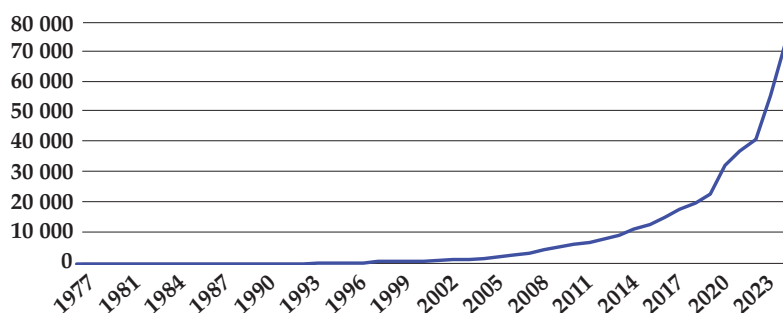
un développement soutenable [TEDS] des étudiants de 1^{er} cycle » qui devait être effectif pour tous au plus tard à la rentrée 2025³ ; (2) la formation à la transition écologique de toutes et tous les enseignant·es et enseignant·es-chercheur·ses de l'ESR avec une priorité sur les néo-entrant·es⁴ ; (3) l'intégration de la TEDS au sein des cursus et enseignements disciplinaires⁵. Au moment où ce calendrier serré prévoit le déploiement de cette troisième étape, qu'en est-il réellement de la mise en œuvre de ces formations au sein des établissements ? Comment cette nouvelle « mission » s'est-elle surajoutée aux nombreuses autres déjà dévolues aux enseignant·es et enseignant·es-chercheur·ses ?

DIVERSITÉ DE MISES EN ŒUVRE

Alors que, dans l'échéancier annoncé, la mise en place du socle commun devait devenir effective dans l'ensemble des établissements à la rentrée 2025, la réalité du terrain est tout autre. Un rapport sur l'engagement des universités dans la transition écologique réalisé en juillet 2025 pour le ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires⁶ montre que seul un tiers des universités propose un socle structuré de formation à la TEDS. Les enseignements transversaux et pluridisciplinaires sont souvent portés par les établissements, alors que les enseignements disciplinaires dévelop-

1. Observatoire européen de la transition : transition-europe.eu.
2. Rapport du groupe de travail « Enseigner la transition écologique dans le supérieur » remis le 8 juillet 2020 à Frédérique Vidal par Jean Jouzel et Luc Abbadie.
3. Note de cadrage du ministère « Former à la transition écologique pour un développement soutenable les étudiants de 1^{er} cycle », juin 2023.
4. Note de cadrage du ministère « Former les enseignants et enseignants-chercheurs à la transition écologique pour un développement soutenable », septembre 2024.
5. Note de cadrage et de préconisations sur l'intégration de la TEDS dans la formation, GT « Formation TEDS – Intégration disciplinaire », décembre 2025.
6. V. Philippe, « L'engagement des universités dans la transition écologique », rapport CGDD-SRI, 2025.

NOMBRE ANNUEL DE PUBLICATIONS SCIENTIFIQUES
SUR LA THÉMATIQUE DE LA DURABILITÉ



Évolution temporelle des publications scientifiques sur la durabilité (recherche sur Web of Science Core Collection effectuée le 31 janv. 2026. Requête « Topic = Sustainability » entre 1977 et 2025. N total = 415,404 publications).

pés par les composantes sont très variables et dépendent souvent de l'engagement personnel des enseignant-es, sur la base du volontariat et au détriment de leurs activités disciplinaires.

Certains établissements ont repris l'idée de valoriser comme enseignement TEDS les engagements associatifs ou bénévoles des étudiant-es ayant un lien plus ou moins fort avec les objectifs de développement durable. Cette démarche a priori séduisante favorise la prise d'initiative, l'acquisition plus rapide de compétences opérationnelles des étudiant-es et, ne nous voilons pas la face, permet d'externaliser peu ou prou l'activité pédagogique : moins d'enseignant-es spécialistes de la TEDS mobilisé-es en interne, moins de matériel et de locaux utilisés dans un cadre de restrictions budgétaires. Cependant, ces dispositifs ne concernent en général que quelques dizaines d'étudiant-es sur les centaines d'une cohorte et peuvent alors s'avérer un dispositif discriminatoire pour les étudiant-es les plus défavorisé-es : comment un-e étudiant-e qui doit enchaîner des jobs étudiants après les cours, le soir et le week-end, peut-elle-il s'engager dans une activité « bénévole » continue pour valider une partie de son cursus universitaire ? Le risque à très court terme est de voir se développer un enseignement à la TEDS à deux vitesses organisé en fonction des ressources étudiantes bien loin de l'approche d'inclusion sociale contenue dans l'idée initiale des enseignements à la TEDS.

DES MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS INSUFFISANTS

Évoqués dans le rapport Jouzel et Abbadie pour jouer un rôle d'amorçage, les outils de financement temporaires (COMP premières vagues, Idex...) constituent bien souvent les seuls financements alloués au développement des formations à la TEDS mais couvrent rarement leur pérennisation. Les initiatives pour la première phase, largement financées par ces appels à projets, ont parfois permis de dégager des heures « référentiels » sur un à deux ans ou dans des cas plus rares de recruter un CDD sur six mois pour réaliser des supports spécifiques. Cependant, ces dispositifs restent ponctuels et conduisent à la conception de supports originaux qui n'évolueront que très peu faute de financements pérennes, alors même que la science de la durabilité est en pleine expansion



(cf. infographie). Le risque est grand d'assister rapidement à un décalage entre le développement de la science de la durabilité et le contenu proposé aux étudiant-es, loin de la formation par et à la recherche qui est normalement dévolue aux universités.

Face à ce manque de moyens, le ministère exhortait les établissements, dans sa note de septembre 2024, à faire appel à des financements externes comme la programmation de France 2030 ou des financements « verts » régionaux, nationaux ou européens, créant ainsi une compétition verte entre les établissements. Plus grave, face à la pénurie criante de moyens, la note de décembre 2025 sur l'intégration de la TEDS au sein des cursus et enseignements disciplinaires n'hésite plus maintenant à préconiser un « accompagnement budgétaire diversifié » incluant des financements privés (mécénat, fondations). L'éthique environnementale et la préservation des libertés académiques, qui devraient logiquement prévaloir dans le domaine de la TEDS, semblent purement et simplement oubliées... ■

Les financements temporaires sont bien souvent les seuls alloués aux formations TEDS, mais couvrent rarement leur pérennisation.

Défendre le doctorat nécessite d'y voir clair

Plus haut diplôme de l'université, le doctorat est le seul pour l'obtention duquel un·e candidat·e passe devant un jury qui en sait moins que lui ou elle. Certes, le nombre d'inscriptions en doctorat a baissé récemment, mais la stabilité dans l'emploi une fois le diplôme obtenu est en forte hausse, et globalement les jeunes docteur·es sont satisfait·es de leur situation professionnelle.

Par **ISABELLE LUCIANI, STÉPHANIE ROSSANO, ALET VALERO** et **AURÉLIE VERNEY-CARRON**,
membres du secteur Recherche

En 2020, 94 % des docteur·es diplômé·es sont inséré·es professionnellement trois ans après leur soutenance.

La tribune collective « Le doctorat, le trait d'union entre recherche et entreprise », parue dans *Les Échos* du 12 janvier, a raison. Oui, le doctorat doit être revalorisé et le nombre de contrats doctoraux significativement revu à la hausse. Le recrutement (secteurs public et privé) doit se faire au plus près de la thèse, avec une meilleure reconnaissance, tant par la société que dans les grilles salariales et les conditions de travail. Dès la première année d'université, il doit être la ligne d'horizon de l'enseignement supérieur, conduisant vers une posture de chercheur·se construisant des savoirs nouveaux, en mobilisant des connaissances, des sources, des hypothèses, des méthodes critiques et une déontologie.

Mais comment pourrions-nous être en accord avec l'essentiel de la tribune, dont le contenu nous laisse, pour le moins, perplexes ?

LA FRANCE RESTE ATTRACTIVE

« Crise des vocations », « gâchis national », « réconciliation » ? La note flash du SIES sur « L'insertion professionnelle à trois ans des docteurs diplômés en 2020 », parue en juillet 2025, ne conforte pas cet alarmisme. On y apprend que 94 % des docteur·es diplômé·es en 2020 sont inséré·es professionnellement trois ans après leur soutenance, et que 74 % travaillent dans la recherche publique ou privée. Mieux que cela, la France reste attractive pour ses doctorant·es : 57 % des docteur·es de nationalité étrangère diplômé·es en France et en emploi en 2023 le sont en France. Surtout, la stabilité dans l'emploi est en forte hausse et 94 % ont un emploi de cadre. Pour répondre plus directement encore à la tribune des *Échos*, notons que la part des employeurs privés des jeunes docteur·es est en très forte hausse : le secteur public, qui employait 55 % de ces diplômé·es en 2021, n'en emploie plus « que » 48 % en 2023, et le secteur privé de la recherche emploie 26 % des docteur·es diplômé·es en 2020. Les diplômé·es en sciences exactes et applications se répartissent même quasiment

à égalité dans les deux secteurs. Enfin, ces jeunes docteur·es sont-ils satisfait·es de leur situation professionnelle ? À 88 % en sciences exactes et applications, oui. Et, pour les moins heureux·ses, tout de même à 80 % en sciences humaines et sociales.

Si les débouchés des sciences du vivant sont moins satisfaisants, si l'inégalité femmes-hommes doit encore être combattue, si le nombre d'inscriptions en doctorat a récemment baissé, le constat est loin de pointer un « gâchis ».

De quels docteur·es parle donc la tribune des *Échos* lorsqu'elle déplore une « fuite des docteurs » ?

La conclusion émancipatrice de la tribune, célébrant un diplôme inséré dans « la vision des Lumières », semble circonscrire la formidable aventure du XVIII^e siècle à son utilitarisme. Et la relative confusion du texte (avec ses chaînes, ses ponts, ses champs et ses mains invisibles) donne à lire en creux une volonté de redéfinition du doctorat au service de l'entreprise, d'où les universitaires encadrant·es ont disparu. Curieusement, le texte ne fait aucune mention du corps des ingénieur·es.

La formation spécialisée des ingénieur·es en France, au cours du XVIII^e siècle puis sous la Révolution, alors que les universités déclinent et ferment, constitue une richesse marquée par exemple, en 1829, par la création de l'École centrale des arts et manufactures, tournée vers l'industrie mais délivrant, c'est une véritable innovation, un diplôme. Ce mouvement de création d'écoles s'affirme encore davantage après la seconde guerre mondiale, et l'on dénombre aujourd'hui plus de 200 formations d'ingénieur·es en France (Grelon 2021¹).

PRODUCTION DE SAVOIRS INÉDITS

Le doctorat, plus haut diplôme de l'université, est quant à lui apparu au Moyen Âge, décline aux XVII^e et XVIII^e siècles, est refondé par Napoléon, mais surtout dans les années 1840, puis notamment avec la réforme de 1984 ; 1840 et 1984 sont deux jalons essentiels qui font du doctorat, avant toute chose, un temps de production de savoirs inédits, plaçant au cœur du parcours l'autonomie et l'absolue liberté du chercheur. Au lieu de la reproduc-

1. Grelon A., « L'organisation de la formation des ingénieurs en France. Note historique ». *Artefact. Techniques, histoire et sciences humaines*, n° 13, 2021, p. 49-75.



© Mohamed Hassan / Pixabay

Les doctor·es de nationalité étrangère diplômé·es en France sont 57 % à y travailler en 2023.

tion de savoirs et de savoir-faire, au milieu du XIX^e siècle le doctorat « *tend progressivement à certifier la capacité à produire des connaissances nouvelles, et devient ainsi le seul grade à exiger une production de savoir original* » (Verschuieren 2023²). Comme l'ont rappelé récemment les historiens, c'est le seul diplôme pour l'obtention duquel un·e candidat·e passe devant un jury qui en sait moins que lui ou elle. La diversité des profils, fondée de fait sur un grade universitaire sans débouché professionnel fléchi et de plus en plus ouvert sur les secteurs non académiques (le dispositif Cifre date de 1981, et vient de renforcer par décret sa base juridique, le dispositif Cofra est pérennisé en 2025 après trois ans d'expérimentation), n'enlève rien à la spécificité de son objectif, rappelé par la loi Savary : « *formation à la recherche par la recherche, qui comporte la réalisation individuelle ou collective de travaux scientifiques originaux* ». Ainsi le doctorat, pour toutes les qualités épistémologiques et méthodologiques que décrit de fait la tribune, peut effectivement être une valeur ajoutée pour l'entreprise, quelle que soit la discipline.

Dans les entreprises françaises, en 2023, « 300 300 personnes occupent la fonction de chercheur (ou ingénieur de R&D y compris doctorants) [...] 57 % des chercheurs en entreprise sont diplômés d'une école d'ingénieurs, 21 % sont diplômés d'un master ou équivalent et 13 % d'un doctorat. [...] La part des chercheurs titulaires d'un bac + 3 est de 3 % et celle des chercheurs dont le niveau de diplôme n'excède pas le bac + 2 est de 6 % »³. Cette dénomination de « chercheur » quel que soit

le niveau de diplôme semble abusive. Elle est probablement à relier à l'effet d'aubaine du crédit d'impôt recherche (CIR) qui concerne (entre autres) les dépenses de personnel de « *chercheurs et techniciens de recherche qui sont directement et exclusivement affectés aux opérations de recherche et développement* ».

VALEUR HONORIFIQUE

La tribune des *Échos* semble vouloir porter un message de promotion auprès des recruteurs privés de la valeur des jeunes doctor·es (dans un contexte qui a vu la suppression du dispositif Jeune docteur du CIR) tout en ciblant le doctorat essentiellement pour sa valeur honorifique, reconnue dans le monde entier, contrairement au titre d'ingénieur, sans réelle réflexion sur l'exigence et la production des savoirs. Ce faisant, elle limite le champ de son intervention aux domaines des sciences et technologies.

Cela n'exclut bien évidemment en rien la possibilité pour les ingénieur·es de se former aussi à et par la recherche, en engageant un parcours doctoral. Ainsi, si l'on peut être à la fois ingénieur·e et docteur·e – et c'est déjà fréquemment le cas, tout comme on est souvent, en sciences humaines, docteur·e et agrégé·e ou certifié·e –, c'est sur l'articulation de ces formations, leur différenciation, leurs complémentarités que la tribune aurait gagné à réfléchir, en reconnaissant précisément la réussite des formations doctorales, la nécessité de les soutenir davantage, en garantissant ce qui fait leur essence. La sérénité, l'essai et l'échec, l'inutilité immédiate en sont forcément partie prenante. ■

Le doctorat peut être une valeur ajoutée pour l'entreprise, quelle que soit la discipline.

2. Verschuieren P., « La thèse et le doctorat : socio-histoire d'un grade universitaire (XIX^e-XXI^e siècles). Introduction », 2023.
3. Note SIES n° 24, septembre 2025.

Santé au travail : s'emparer des orientations stratégiques ministérielles

Le ministère a publié en janvier les « orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche » pour l'année 2026. Ce louable document n'a qu'un défaut : il n'est pas accompagné de dotations aux établissements leur permettant de mettre vraiment en œuvre les préconisations de prévention qu'il contient. Il peut néanmoins se révéler utile à connaître pour mener le combat syndical en matière de santé au travail.

Par **CLAIRE BORNAIS**,

membre de la commission financière

Des « orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche » (OSM) sont publiées annuellement depuis 2013, après des échanges en formation spécialisée-santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT) ministérielle. Leur contenu évolue au fil du temps, c'est pourquoi il est intéressant d'en prendre connaissance chaque année. Les OSM 2026 ont été diffusées aux établissements le 16 janvier¹.

CONNAÎTRE SES DROITS POUR AGIR À TOUS LES NIVEAUX

Il s'agit d'un document sans valeur normative, mais qui présente l'avantage de rappeler les principales références réglementaires applicables sur quelques thématiques majeures et indique aux établissements comment les appliquer. Il peut donc quand même constituer un point d'appui pour faire avancer les choses dans les établissements, ne serait-ce qu'en le remettant sous le nez de leurs dirigeant-es. Il faut en effet souvent en rappeler l'existence à nos interlocuteur-rices de l'administration universitaire, pour renforcer les demandes des représentant-es du personnel en matière de santé et sécurité au travail (SST) ou de droits du personnel à la suite d'un problème de santé lié au travail. En cas de refus explicite ou de mauvaise volonté manifeste à la mise en œuvre de certaines des réglementations rappelées ou des préconisations contenues dans les OSM, les élu-es en FS-SSCT ont alors toute légitimité pour saisir l'inspecteur ou l'inspectrice SST, référent-e de l'établissement au niveau du ministère. Une de ses attributions est en effet d'aider et de conseiller les établissements dans la mise en œuvre des politiques en matière de santé du personnel imposées par la

réglementation. Et si la demande vient « d'en haut », le refus est plus difficile...

Par ailleurs, le sujet de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels nous concerne toutes et tous. Or la taille réduite des instances de représentation du personnel ne leur permet pas de traiter rapidement tous les problèmes qu'on peut leur signaler, et encore moins de faire au quotidien de la prévention efficace dans des structures aussi grandes et complexes que les établissements universitaires. Prévenir étant plus facile que guérir, il est donc important de connaître et faire connaître largement ces OSM à nos collègues, quelles que soient leurs fonctions. Chacun-e de nous peut en effet se prévaloir de ce document pour exiger des mesures de prévention de certains risques au niveau de sa composante ou de son laboratoire. Les collègues en responsabilité à ces niveaux n'ont que très rarement ou très partiellement une formation en matière de prévention des risques au travail, mais ne sont pas nécessairement de mauvaise volonté en la matière lorsqu'on appuie des demandes sur un document « officiel ».

UN COMBAT À MENER AU QUOTIDIEN

Il est clair que les moyens dont disposent les établissements ont un impact fort sur les conditions de travail, et par conséquent sur les politiques de prévention en matière de SST qui peuvent y être mises en place. La récente lettre ouverte d'Anne Fraïsse, présidente de l'UMPV, au président de la République, qui a beaucoup circulé dans le milieu universitaire, vient renforcer les alertes du SNESUP-FSU (et des autres syndicats de l'ESR) sur le lien fort entre dégradation des conditions de travail et dégradation de la santé du personnel.

Pour intéressante qu'elle soit, cette expression publique d'une présidente reste néanmoins un geste très isolé et nécessiterait donc

Il est important de connaître et faire connaître largement ces OSM à nos collègues, quelles que soient leurs fonctions.

1. Elles ne sont pas encore sur le site du ministère au moment de la rédaction de cet article. Elles devraient s'y trouver prochainement : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/orientations-strategiques-ministerielles-en-matiere-de-politique-de-prevention-des-risques-45834.



une action vraiment collective pour en renforcer l'effet. De fait, la reconnaissance par les établissements des burn-out, accidents vasculaires cérébraux et autres effets réels des risques psychosociaux (RPS), en tant que maladies professionnelles ou accidents de travail, reste souvent très difficile, ce qui minore encore les indicateurs officiels. Malgré cela, les (intentionnellement ?) très parcellaires données collectées et publiées par le ministère ne peuvent masquer complètement le problème².

C'est pourquoi il importe de se saisir des préconisations des OSM, notamment en matière de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, pour aider les collègues à faire valoir leurs droits. Le document rappelle en particulier (p. 21) qu'« *un accident de travail ou de service est un fait précis ou un événement soudain et imprévu, survenant pendant le temps ou sur le lieu de travail, ou à l'occasion de l'exercice des fonctions. Il provoque une lésion corporelle, mentale ou psychique constatée médicalement* » et qu'en un tel cas, « *la présomption d'imputabilité au service s'applique* ».

LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DES OSM 2026

Le courrier d'accompagnement du document, à destination des établissements, attire leur attention sur trois thématiques : la santé des femmes au travail, l'amiante, et la prévention de toutes les formes de harcèlement et de discrimination. On en déduit que le ministère est enfin conscient qu'il y a là des sujets particulièrement importants à traiter. Ce n'est pas le SNESUP-FSU qui le contredira !

Dans la première partie du document, on note avec intérêt (mêlé néanmoins d'un certain effroi...) que la simple application de la réglementation (pourtant parfois assez ancienne...) figure – toujours ! – parmi les « enjeux stratégiques » identifiés pour 2026, par exemple :

- la mise en place des documents d'évaluation des risques professionnels (Duerp) à tous les niveaux dans l'établissement ;
- la mise en place d'une médecine de prévention ;
- la prévention et le traitement de toutes les formes de violences, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes et sexuels (VDHASS) ;
- la prévention et le traitement des RPS ;
- la prévention de la contamination par l'amiante...

Le document enjoint aussi aux établissements, toujours dans cette partie, d'« *améliorer les conditions de travail des professionnels de santé au travail* » (compte tenu de la lourdeur de leurs missions).

On voit donc ici une reconnaissance implicite par le ministère que nos établissements restent pour beaucoup (voire en totalité) très en retard en matière de santé au travail et que les moyens manquent pour progresser.

La seconde partie du document traite de questions pratiques relatives à la mise en place de politiques de prévention, par le biais d'un recueil très intéressant de dispositions réglementaires éparpillées dans divers textes.

Même si ce n'est pas la lecture la plus palpitante du siècle, elle est vivement recommandée pour agir plus efficacement sur ce sujet et faire reconnaître les difficultés liées à nos conditions de travail dégradées. ■

**Les moyens
dont disposent
les établissements
ont un impact fort
sur les conditions
de travail,
et par conséquent
sur les politiques
de prévention
en matière de SST.**

2. Cf. *Le Snesup*, n° 736, octobre 2025, p. 20 : www.snesup.fr/sante-du-personnel-comment-allons-nous.

« Ce processus impose une **logique d'action centrée sur ce qui "rapporte"** »

L'ouvrage collectif *L'Université managérialisée*¹ rend compte de l'évolution subie par l'ESR au cours des dernières décennies, à la suite des multiples réformes qui ont bouleversé le fonctionnement des universités françaises. Les auteurs livrent une analyse des conséquences du nouveau management public à l'œuvre actuellement, tant au niveau des conditions de travail du personnel que des pratiques professionnelles, et interrogent le sens même du métier d'enseignant ou de chercheur.

Propos recueillis par **EMMANUEL DE LESCURE**,
secrétaire général

Qu'entendez-vous par managérialisation d'un service public et percevez-vous une période et des enjeux spécifiques dans le cas de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) ?

La managérialisation des services publics désigne le processus d'importation des idées, outils et normes du management privé (culture du résultat, indicateurs de performance, logique de client, contractualisation, classement, mise en concurrence, externalisation, culture de l'évaluation), au nom de l'efficacité et de la rationalisation. Elle renvoie au « nouveau management public » (*New Public Management*), qui promeut une gestion inspirée de l'entreprise, en visant à réorienter les services publics vers la performance, la responsabilisation des gestionnaires et l'autonomie des entités d'exécution.

Ce mouvement a pris son essor dans les pays anglo-saxons dès les années 1980 autour de critiques de l'État-providence, jugé coûteux, lent et peu réactif, avant de se diffuser en Europe continentale. Il participe des réformes néolibérales imposant une contrainte budgétaire au nom de la montée de la dette publique et d'un rejet de l'État producteur de services, en encourageant la décentralisation, la privatisation, la délégation à des opérateurs, l'autonomisation des gestionnaires publics et le recours à des partenariats public-privé.

La managérialisation s'appuie sur le langage de l'efficacité, du contrôle par objectifs et de l'évaluation chiffrée, plutôt que par la référence

à l'intérêt général pour relégitimer l'action publique. Au-delà d'une mutation technique, il s'agit d'un changement profond des finalités et des valeurs qui structurent le service public et, au-delà, la société démocratique.

La managérialisation a-t-elle eu lieu dans l'ESR, et si oui, avec quels moyens pour la mettre en œuvre et quels éléments de justification ?

La managérialisation de l'ESR constitue une dynamique qui avance depuis une quarantaine d'années, avec des coups d'accélérateur à la fin des années 1990 – sous l'impulsion de Claude Allègre, ministre du gouvernement Jospin, qui entendait « *instiller l'esprit d'entreprise dans le système éducatif* »² – et au milieu des années 2000 – notamment avec la loi LRU portée par Valérie Pécresse. Ce processus impose à l'enseignement supérieur et à la recherche publics une logique d'action centrée sur ce qui « rapporte », la course à l'excellence, l'élitisme, l'utilitarisme et le court-termisme.

La managérialisation modifie le fonctionnement et la « gouvernance » – un des mots de la novlangue néolibérale, qui s'est normalisée à bas bruit dans l'ESR : la limitation drastique des budgets engendre des dégradations des taux d'encadrement des étudiants par les enseignants, ainsi qu'un assèchement des moyens humains (techniques et administratifs) dans les départements d'enseignement et les unités de recherche parallèlement à une croissance du nombre de « directions » (donc de vice-présidents) et du nombre de cadres au sommet des établissements. Différent d'un pouvoir vertical autoritaire, le management incite les professionnels à faire fonctionner le système en

« **La managérialisation s'appuie sur le langage de l'efficacité, du contrôle par objectifs et de l'évaluation chiffrée.** »

1. *L'Université managérialisée*. Chronique d'une restructuration néolibérale, ouvrage collectif, sous la direction d'I. Chambost, O. Cléach, D. Glaymann, M.-V. Léon et G. Tiffon, Le Bord de l'eau, à paraître le 6 mars.
2. cf. *Les Échos* du 3 février 1998.

appliquant un ensemble de procédures, de normes et de critères que beaucoup d'entre eux réprouvent, en jouant de leur amour du métier, de leur attachement au service public et de leur dévouement aux étudiants. L'organisation repose de plus en plus sur des surcharges de travail et des débordements sur les vies personnelle et familiale. Beaucoup d'enseignants-chercheurs et de Biatss en viennent à faire et à faire faire des choses qui vont à rebours de leurs valeurs professionnelles, ce qui nourrit un malaise assez profond et différents troubles socio-psychologiques particulièrement forts chez les enseignantes-chercheuses.

S'agit-il d'une transformation générale et homogène ou faut-il distinguer entre catégories de personnel, d'établissements ou même de disciplines ?

Les effets de la managérialisation ne sont pas homogènes : ils varient selon les établissements (inégalement dotés), les disciplines (aux cultures professionnelles et aux besoins différents) et les catégories de personnel aux statuts, missions et conditions de travail contrastés. Cet ouvrage documente ces différences tout en révélant une cohérence d'ensemble. La première partie du livre analyse, dans les contributions d'Albert Ogien, Hugo Harari-Kermadec, Corine Eyraud et Nicolas Belorgey, les principaux dispositifs par lesquels s'opère cette managérialisation des universités.

La seconde partie étudie les effets concrets de la managérialisation à partir d'enquêtes empiriques. Romain Pierronnet analyse les effets de la loi LRU sur les politiques de gestion et la recomposition des statuts de Biatss. Lionel Jacquot montre la montée en puissance des cadres administratifs et le développement d'une technobureaucratie qui reconfigure les principes d'autonomie et de collégialité. Julien Gossa documente la progression de la précarité statutaire et montre comment les instruments budgétaires poussent à privilégier le recours aux contractuels. Dominique Glaymann restitue le regard critique des enseignants-

chercheurs sur l'alourdissement des tâches bureaucratiques, la financiarisation de la recherche et une perte de sens du travail, malgré un fort attachement à leur profession. En articulant l'analyse des dispositifs de gouvernement des universités et l'étude de leurs effets sur les métiers et les collectifs de travail, l'ouvrage met en lumière une transformation profonde et systémique du service public universitaire, en résonance avec les évolutions à l'œuvre dans l'ensemble des services publics.

Reste-t-il des capacités de résistance, des éléments de service public et d'emploi public ?

Poser un diagnostic sociologique documenté sur le poids de la logique managériale fidèle à la doxa néolibérale dans l'ESR est déjà une forme de résistance, même si ce n'est pas l'objet principal de l'ouvrage.

Face à la managérialisation qui paraît inéluctable, la majorité des membres

du personnel de l'ESR, las de ce qu'ils subissent, s'efforcent de s'adapter aux changements permanents qu'on leur impose et, pour beaucoup, finissent par baisser les bras, font défection et exercent leur métier au minimum.

Il reste aussi quelques collectifs (syndicats, Acides, Academia.hypotheses.org, RogueESR, collectifs de précaires...) qui se mobilisent ponctuellement contre telle ou telle réforme (loi LRU,

LPR). Mais, les échecs de la plupart de ces mobilisations tendent à les démotiver. Enfin, quelques organisations agissent ponctuellement, comme France Universités, qui regroupe les présidents d'établissement : confrontées à des déficits budgétaires qui réduisent leur autonomie réelle, elles apostrophent l'opinion publique et les décideurs politiques, mais ne possèdent guère de marges de manœuvre et n'obtiennent pas vraiment de résultats.

Ces résistances, au nom de l'intérêt général – notamment celui des étudiants –, de la défense du service public et de la production de savoirs désintéressés, montrent que tout n'est peut-être pas encore perdu. ■

« Le management incite à faire fonctionner le système en appliquant des procédures que beaucoup réprouvent, en jouant de leur attachement au service public. »



Accroissement des inégalités et érosion démocratique : deux problèmes liés

Le rapport 2026 d'Oxfam International publié à l'ouverture du Forum de Davos dresse le constat d'une accélération alarmante des inégalités au cours de l'année écoulée et met en évidence l'importance des reculs démocratiques associés : le pouvoir politique fusionne désormais avec un capitalisme extrême, au prix de nets reculs démocratiques et sociaux.

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

Le mouvement citoyen mondial Oxfam, qui travaille dans plus de 70 pays, élabore chaque année un rapport international à l'occasion de la réunion du Forum économique mondial de Davos. Son édition 2026¹ est alarmante tant en matière de progression de l'accumulation des richesses par les ultrariches, spectaculaire au cours de l'année écoulée, qu'en termes de reculs démocratiques. Une fusion du capitalisme extrême et du pouvoir politique s'affirme désormais, formant une oligarchie moderne qui détruit les structures démocratiques, impose ses intérêts et ses règles du jeu.

UNE ACCÉLÉRATION SPECTACULAIRE

Les données compilées par Oxfam font apparaître, relativement aux cinq années précédentes, une hausse trois fois plus rapide de la fortune des milliardaires au cours de l'année écoulée – plus de 16 % en un an. Leur richesse cumulée atteint désormais un niveau historique de 18 300 milliards de dollars, qui équivaut quasiment à la richesse totale détenue par la moitié la plus pauvre de l'humanité. Le nombre de milliardaires est lui-même en augmentation : ils sont désormais plus de 3 000 dans le monde et détiennent donc une fortune équivalente à celle de 4,1 milliards d'individus. Au sein même des milliardaires, des records de fortune sont battus – à l'instar d'Elon Musk, dont la fortune dépasse désormais 500 milliards de dollars, un seuil encore inimaginable il y a peu de temps.

Parallèlement, le rapport souligne que cette polarisation extrême des richesses apparaît dans un contexte d'aggravation des conditions économiques des plus vulnérables : la réduction de l'extrême pauvreté s'est non seulement essoufflée, mais elle est même en progression dans plusieurs régions du monde.

L'un des aspects les plus essentiels du rapport reste la mise en évidence de la menace démocratique que constitue désormais cette explosion de l'extrême richesse. Son analyse de la concentration du pouvoir politique entre les mains des plus riches rejoint un travail réalisé sur le sujet par Eli Rau et Susan Stokes², juste avant la prise de pouvoir de Donald Trump. Prenant appui sur une vaste étude statistique internationale, les auteurs montrent, en

termes de facteurs de risque d'érosion démocratique, que les inégalités économiques constituent l'un des indicateurs les plus fiables du lieu et du moment où la démocratie se détériore, soulignant que « même les démocraties prospères et établies de longue date sont vulnérables en cas de fortes inégalités ».

OUTIL DE DÉFENSE DE LA DÉMOCRATIE

En vérifiant que le sens de causalité ne peut être inversé – des reculs démocratiques conduisant à un accroissement des inégalités –, les auteurs mettent en évidence l'importance des politiques de réduction des inégalités comme outil de défense de la démocratie. Et c'est bien l'appel lancé par Oxfam au terme de son rapport pour une mobilisation en faveur de politiques destinées à rééquilibrer le partage des richesses, à renforcer la justice fiscale, à protéger les droits civiques et à restaurer le rôle des services publics.

Dans un contexte d'accroissement des inégalités, il est plus qu'aisé aux mouvements anti-droits de se développer. Oxfam le montre dans une note publiée par ailleurs³ : dans le monde entier, des acteurs ultraconservateurs instrumentalisent les crises chroniques et exercent une pression à la fois raciste et sexiste qui pénalise les femmes et les personnes LGBTQIA+, au nom de valeurs prétendument traditionnelles, jusqu'à en déchirer le contrat social. Tout comme ils combattent les piliers de la démocratie, la justice, la presse, la culture et l'université, et s'inscrivent dans une opposition au partage des richesses, notamment par la voie fiscale. Les milliardaires, pas seulement en France, jouant là aussi un rôle déterminant en matière d'influence politique et de contrôle des médias, par exemple.

Enfin, soulignons que le rapport d'Oxfam met en avant le rôle essentiel des syndicats et des organisations de la société civile tant en matière de résistance au recul des droits que d'opposition à la concentration du pouvoir. Il montre que leur rôle, en termes de réduction des inégalités, par exemple à travers les luttes salariales, pour l'égalité de genre, dans la promotion des politiques de solidarité ou pour la défense des droits sociaux, constitue aussi un enjeu démocratique. ■



3 000 milliardaires détiennent autant de richesse que 4,1 milliards d'individus.

1. Oxfam, « Résister au règne des plus riches. Défendre la liberté contre le pouvoir des milliardaires », Oxfam International, janvier 2026 : www.oxfamfrance.org/rapports/rapport-sur-les-inegalites-2026-resister-au-regne-des-plus-riches/.

2. Eli G. Rau, Susan Stokes, « Income inequality and the erosion of democracy in the twenty-first century », *PNAS*, 122 (1), décembre 2024, : www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.2422543121.

3. Lata Narayanaswamy, Amina Hersi, « La puissance collective du personnel. Faire front pour la justice de genre face à la montée des mouvements anti-droits », Oxfam International, mars 2025, : oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621683/bp-personal-to-powerful-040425-fr.pdf.

Un budget de la Mires au plus bas

Le budget dont s'est doté l'État pour l'année 2026 ne déroge pas au sous-financement chronique de l'enseignement supérieur et de la recherche publics auquel nos établissements sont soumis depuis plusieurs années. Nous en donnons ici une analyse détaillée et soulignons les impacts délétères sur nos missions que ce sous-financement va encore aggraver.

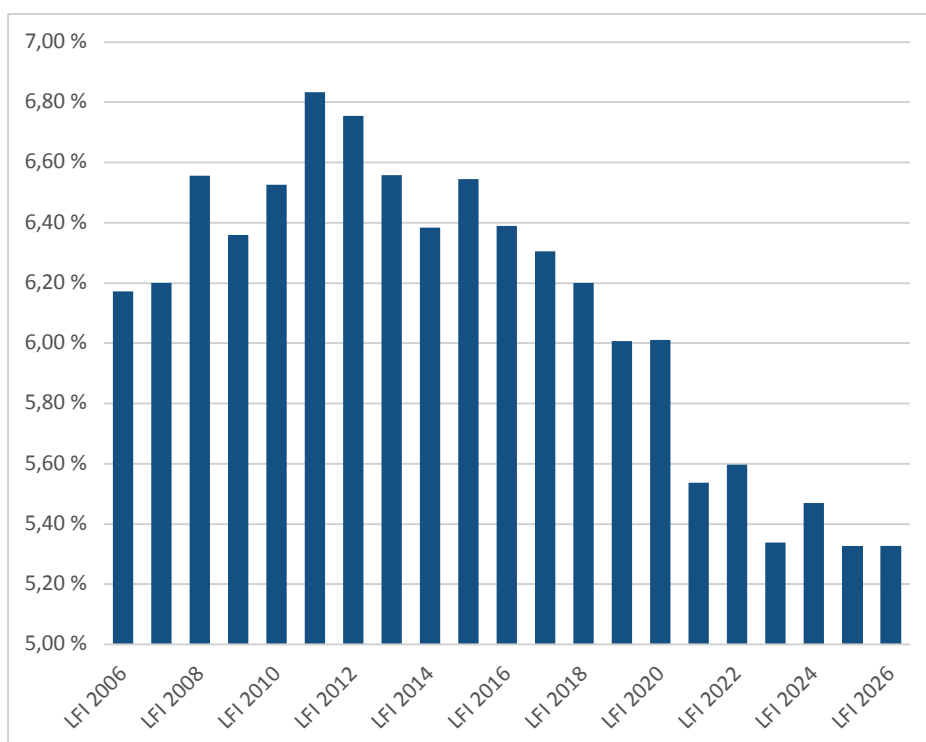
Par **MICHÈLE ARTAUD** et **HERVÉ CHRISTOFOL**,
coresponsables du secteur Service public

Depuis le vote de la loi LRU en 2007 et le passage des universités aux responsabilités et compétences élargies en 2009, la part – hors changement de périmètre – du budget de la Mission interministérielle recherche et enseignement supérieur (Mires) dans le budget général de l'État n'a cessé de baisser, passant de 6,83 % en 2011 à 5,33 % en 2025. Ainsi l'État a délégué la gestion de la pénurie aux établissements : en effet, rappelons que, sur cette période, l'activité des établissements s'est accrue, en accueillant notamment 360 000 étudiant-es supplémentaires. En 2025, 1,5 point en moins dans le budget général de l'État, cela correspondait à 8 milliards d'euros (Mds€). Aussi, si l'État

consacrait à la recherche et à l'enseignement supérieur publics la même part de son budget en 2026 que celle qu'il lui accordait en 2011, ce n'est pas un budget de 31,6 Mds€ que les établissements et les organismes de recherche auraient à se partager, mais bel et bien un budget de 39,6 Mds€. Entre 2011 et 2026, l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche publics a accru sa productivité de plus de 25 %. Au cours des quinze dernières années, en augmentant la charge de travail des agent-es de la Mires, l'État a ainsi économisé au total 60 Mds€ sur le dos de ses agent-es. Ce montant est à mettre en regard des 25 Mds€ répartis sur dix ans, promis entre 2020 et 2030 dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR) – sans compter que la trajectoire de la LPR, en 2025 comme en 2026, n'est pas respectée.

Au cours des quinze dernières années, l'État a économisé au total 60 milliards d'euros sur le dos de ses agent-es.

ÉVOLUTION DE LA PART DU BUDGET DE LA MIRES DANS LE BUDGET GÉNÉRAL DE L'ÉTAT, DEPUIS LA MISE EN PLACE DE LA LOLF EN 2006



Sources : lois de finances initiales et Cour des comptes.

Lecture : en loi de finances initiale pour l'année 2011, l'État consacrait 6,83 % de son budget général au financement de la Mires.

En loi de finances (LFI) 2026, le budget 2026 de la Mires progresse de + 725 millions d'euros (M€) – soit + 2,34 % par rapport à la LFI 2025 –, mais le diable se cache dans les détails et cette augmentation est notoirement insuffisante (cf. infographie).

Concernant le programme « vie étudiante » (P231), qui devra notamment financer la généralisation des repas à 1 euro – à partir du 1^{er} mai 2026 –, son financement ne croît que de 25 M€ par rapport à 2025, alors que cette opération nécessite, de l'aveu même du ministère, un budget de 30 M€ en 2026 (90 M€ en année pleine), ce qui nécessitera un programme d'austérité à hauteur d'au moins 5 M€.

Le financement du programme « formations supérieures et recherche universitaire » (P150) ne progresse que de 300 M€ (soit + 1,92 %), alors que les établissements publics devront assumer près de 400 M€ de dépenses contraintes :

- + 200 M€ de CAS pensions ;
- + 70 M€ de GVT ;
- + 20 M€ d'inflation sur le fonctionnement et l'investissement ;
- + 60 M€ de PSC ;
- + 44,5 M€ de COMP 100 %.

De plus, la marche de la loi de programmation de la recherche votée en 2020 ne sera pas respectée en 2026, alors que 107 M€ devaient lui être consacrés dans le cadre du P150, dont 92 M€ pour financer l'augmentation des primes C1 des enseignant-es-chercheur-ses et de la prime PES des enseignant-es. Ces primes pourraient augmenter de 700 euros cette année uniquement dans les établissements qui auront les moyens de les abonder.

PLAN D'AUSTÉRITÉ

Concernant le programme « recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires » (P172), il ne progresse que de 8 M€ (+ 0,1 %), alors que la hausse de la contribution employeur au CAS pensions des fonctionnaires devrait s'élever à 100 M€. Les organismes nationaux de recherche rattachés à ce programme (dont l'Académie des technologies, le BRGM, le CEA, le Cirad, le CNRS, l'Ifremer, l'Ihest, l'INED, l'Inrae, l'Inria, l'Inserm, l'IPEV, l'IRD) devront donc prélever 92 M€ dans leur fonds de roulement ou mettre en œuvre un plan d'austérité afin de dégager les moyens nécessaires au financement de l'augmentation du CAS pensions. De plus, la marche de la LPR 2026 pour ce programme, qui inclut le budget de l'Agence nationale de la recherche (ANR), aurait dû croître de 346 M€ (dont 100 M€ pour l'ANR). Le taux de succès à l'ANR ne devrait donc pas s'améliorer en 2026 et les 150 contrats doctoraux supplémentaires qui devraient être créés dans le cadre de la LPR attendront des jours meilleurs.

C'est la deuxième année consécutive que la loi de programmation de la recherche n'est pas respectée. Contrairement à la loi de programmation militaire (2024-2030, avec un budget de 413 Mds€) ou à la loi d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur (+ 15 Mds€ et + 8 500 policiers et gendarmes sur cinq ans : 2023-2028), la LPR est la seule loi de programmation interministérielle qui ne soit pas respectée. Au cours des deux exercices 2025 et 2026, ce sont 300 chercheur-ses titulaires et 3 000 contractuel-les qui n'ont pas été et ne seront pas recrutés, et 92 M€ de revalorisation des primes qui pourraient être économisés sur le dos des chercheur-ses, des enseignant-es-chercheur-ses et des enseignant-es affectés-es dans l'enseignement supérieur.

IMPACTS MULTIPLES

Les conséquences de ce sous-financement se font sentir dans tous les établissements, avec des programmes d'austérité qui touchent toutes les missions et toutes les catégories de personnel.

Parmi les impacts sur l'offre de formation, citons :

- la mutualisation des cours entre des parcours de formation ;
- la fermeture de parcours ou de formations à faibles effectifs ;
- la diminution des heures des maquettes de formation et du volume des heures complémentaires.

En ce qui concerne les impacts sur le personnel et les conditions de travail, notons :

- la diminution voire l'annulation de la campagne d'emploi (E, EC, Biatss) ;
- le non-renouvellement des emplois contractuels ;
- la baisse des budgets de fonctionnement des UFR et des laboratoires de recherche ;
- la baisse voire l'annulation des budgets d'investissement des UFR et des laboratoires de recherche ;
- le report voire l'annulation de programmes immobiliers.

Enfin, soulignons les principaux impacts sur les étudiant-es et leurs conditions d'études :

- diminution des capacités d'accueil des formations ;
- fermeture des formations dans les sites délocalisés ;
- l'augmentation des tailles des groupes de travaux dirigés ;
- augmentation des droits d'inscription différenciés des étudiants étrangers extracommunautaires ;
- augmentation des droits d'inscription des écoles d'ingénieurs et des diplômes d'université.

Un premier état de ces impacts dans les établissements a été communiqué dans la lettre flash de l'appel de la CA du janvier 2026*. Il sera complété prochainement. ■

La LPR est la seule loi de programmation interministérielle qui ne soit pas respectée.

* www.snesup.fr/actualites/lettre-flash/appel-de-la-commission-administrative-du-22-janvier-2026-lettre-flash-ndeg.

Phénix

Avant de devenir maîtresse de conférences à l'université de Maynooth, en Irlande, Katriona O'Sullivan a grandi dans une famille extrêmement pauvre, avec des parents toxicomanes. *Pauvre*^{*}, son récit autobiographique, est bouleversant. Il invite à une réflexion sur les conditions de l'émancipation et sur le rôle de l'université en matière de sortie de la pauvreté.

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

Un père qui se résume à ses addictions. Héroïne, alcool, cigarettes. Soixante par jour. Une mère ? Aussi. « *Une mauvaise mère.* » « *De nous tous, c'est peut-être elle qui a le plus souffert.* » Une famille de cinq enfants. Parmi eux, Katriona, la narratrice. Elle est percutée par une voiture alors qu'elle jouait dans la rue à 3 ans. Sexuellement abusée à 7 ans. « *Tout a changé pour toujours.* » Oncle Bob. « *Ne sois pas malpolie.* » La police détruit la porte de la maison un matin à six heures. Son père revendait aussi. Prison. Le regard des autres. Enceinte. À 16 ans. Appel téléphonique au « *garçon* ». Annonce, suivie d'un long silence. Il prononcera six mots avant de raccrocher : « *Écoute, Kat, je suis très fatigué.* » Seule, avec un enfant. Puis à nouveau un viol : « *Une fois de plus j'avais 7 ans.* » Seule, avec le poids de sa féminité. « *Mon propre corps est devenu mon ennemi.* » Le corps des femmes ? « *Toute ma vie durant, j'avais vu mon père et ses amis commenter le physique des femmes.* » Le corps, seulement.

MAINS TENDUES

À la lecture des premières pages de *Pauvre*, on réprime l'envie de s'éloigner du livre. Puis on le pose. Trop. Sans doute n'ira-t-on pas au bout. On se donne bonne conscience pour s'en défaire en jugeant qu'il est caricatural. Mais l'autrice ne nous quitte pas. On revient à son récit avec le souvenir d'une émotion, intacte, déjà ressentie des années auparavant, avec Annie Ernaux. Avec *La Place*. Avec *Une femme*. Avec *La Honte*. Mais, à la différence d'Annie Ernaux, il n'y a pas ici la volonté d'inscrire le récit dans un style littéraire. Il y a, jusqu'au titre de l'ouvrage lui-même, l'affirmation d'un style dépouillé, factuel, antiromanesque. Katriona O'Sullivan ne s'attarde pas sur la forme. Cela reviendrait à embellir et finalement à mentir. Si le récit est brutal, on perçoit qu'il permet surtout de rester pudique. L'expérience personnelle sert aussi, comme chez Annie Ernaux, à décrire le social. Le « je » est transitif, la narratrice est aussi une autre, ou même un autre si l'on songe à Didier Eribon ou Édouard Louis, dans un récit où le corps est central et l'écriture frontale. Et l'ouvrage est d'ailleurs tout autant politique.

Car dès qu'elle en aura les outils, l'autrice réfléchira à son parcours. Elle percevra l'importance qu'ont eue les mains tendues et une somme d'aides bienveillantes dès son enfance. De la part de cette

institutrice qui lui apprendra aussi l'hygiène, lavera les sous-vêtements qu'elle lui a offerts, sans jamais dire son investissement personnel. Bien sûr il y a les regards. Mais aussi les services sociaux. Et l'importance qu'ont eue les formations auxquelles elle a eu accès, l'importance du cours de parentalité où l'on découvre l'existence de la pyramide alimentaire. Les cours de théâtre. Alors que, « *dans les quartiers pauvres comme le nôtre, on encourageait les jeunes à se tourner vers la coiffure, la puériculture ou la restauration et non l'histoire, la politique ou les maths* ». L'aide à la garde d'enfant. Et, à Dublin, le programme d'accès à l'université du Trinity College : « *C'était comme de la nourriture pour mon âme.* » Quelques années plus tard, elle en deviendra responsable. Un programme qui lui aura surtout progressivement appris la confiance en soi.

INTRUSE

Se débarrasser du sentiment d'être une intruse prendra du temps. « *Être pauvre pour moi, c'était estimer que je n'avais aucune valeur.* » L'examen le plus difficile à réussir lorsque l'on vient d'un milieu populaire porte sur son amour-propre. Il permet de dire non, de refuser les avances, d'avoir des amis ou de rencontrer l'amour. Il lui permettra d'écrire ce livre après avoir travaillé sur les maladies mentales qui sont à l'origine des addictions, de constater l'importance des soins que ses parents auraient dû recevoir. Et de chercher, car « *on ne sait toujours pas pourquoi, même quand ils ont frôlé la mort, les toxicomanes et les alcooliques replongent encore et encore* ». Là où l'on parle des addictions comme d'une question morale et de responsabilité individuelle en matière de dépendance, elle défendra à l'université le travail de recherche encore nécessaire sur le sujet.

Dans un épilogue magistral, l'autrice fait aussi ce terrible constat : désormais toutes les aides auxquelles elle a eu accès ont été supprimées. Le programme d'accès à l'université ? Le Trinity en a désormais relégué les étudiants à l'extérieur du campus principal. Il lui semble à présent être « *un sparadrap* » collé sur un « *système éducatif cassé* ». Pour y accéder, il faut prouver sa pauvreté, prouver sa motivation, prouver son mérite, prouver son potentiel. « *Puis ils sélectionnent ceux qu'ils jugent dignes de se voir "offrir" une éducation – ce cadeau.* » Elle montre l'appauvrissement général auquel cela conduit tant « *nous perdons beaucoup d'esprits brillants dans les tranchées de la pauvreté* ». ■



L'examen le plus difficile à réussir lorsque l'on vient d'un milieu populaire porte sur son amour-propre.

* Katriona O'Sullivan, *Pauvre*, traduit de l'anglais (Irlande) par Simon Baril, éd. Sabine Wespieser, 2025, 312 p., 23 €.



SOCIÉTAIRE CASDEN, C'EST LA CLASSE !

Près de 2 millions de Sociétaires ont choisi de nous faire confiance. Parce que nous connaissons bien les besoins des agents de la Fonction publique : première affectation, déménagement suite à une mutation, achat immobilier⁽¹⁾ et pour tous les autres moments de la vie qui comptent, la CASDEN se tient toujours à vos côtés.



La banque coopérative
de la Fonction publique

Rendez-vous sur **casden.fr*** ou retrouvez-nous chez



*Coût de connexion selon votre opérateur.

⁽¹⁾Offre soumise à conditions et dans les limites fixées par l'offre de crédit, sous réserve d'acceptation de votre dossier par l'organisme prêteur, la CASDEN Banque Populaire. Pour le financement d'une opération relevant des articles L 313-1 et suivants du code de la consommation (crédit immobilier), l'emprunteur dispose d'un délai de réflexion de 10 jours avant d'accepter l'offre de crédit. La réalisation de la vente est subordonnée à l'obtention du prêt. Si celui-ci n'est pas obtenu, le vendeur doit rembourser les sommes versées.

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 directoire et conseil de surveillance au capital de 207 603 030 euros. • Siège social : 7, promenade Germaine Sablon 75013 PARIS – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Conception : •becoming • Crédits photos : SolAir • Illustrations : ©Frédéric Rébena • Document à caractère publicitaire et sans valeur contractuelle. Ne pas jeter sur la voie publique.