

le snesup

Assises du financement

Debout pour l'université !

Recherche

Le privé à l'assaut du doctorat

Budget 2026

Mon université va craquer

Conditions de travail

La santé des universitaires
dans la tourmente budgétaire

Entretien

Pinar Selek, sociologue

**Être enseignant·e
du primaire
et du secondaire
dans le sup**

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



ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4
ACTUALITÉS 6

- Soutenu par un mouvement intersyndical, le CNESER sanctionne un budget indigne
- 8-Mars : une mobilisation massive
- Réforme de la FDE : renforcement des inégalités territoriales
- La loi de programmation militaire organise le fichage des universitaires
- France Universités ouvre les portes des établissements au Medef
- Agenda du congrès d'étude du SNESUP-FSU de juin 2026

DOSSIER 9

- Être enseignant-e du primaire et du secondaire dans le sup

MÉTIER 18

- La part en hausse des contractuels enseignants et enseignants-chercheurs (1^{re} partie)

FICHE PRATIQUE 19

- Fiche n° 77 : Diffusion d'informations syndicales sur les adresses professionnelles

FORMATION 20

- Parcoursup 2026 : moins de places pour plus de bacheliers

RECHERCHE 22

- Ministère et secteur privé à l'assaut du doctorat
- Quand l'idéologie néolibérale s'attaque au monde de la recherche pour en tirer profit

MONDES U 24

- La santé des universitaires dans la tourmente budgétaire

ENTRETIEN 26

- Rencontre avec Pinar Selele, sociologue

SERVICE PUBLIC 28

- En 2026, le service public de l'enseignement supérieur va craquer

CULTURE 30

- Entretien avec Sarah Pèpe, Le Local des autrices

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 :
Mooremeditation/Pixabay

Mobilisons-nous pour défendre le service public de l'ESR

En janvier dernier, les ministres Amélie de Montchalin et Philippe Baptiste ont lancé les Assises du financement des universités dont elle et il ont confié l'organisation à deux coprésidents en leur assignant l'« objectif d'[en] garantir l'impartialité » et en leur demandant de les conduire en « concertation étroite avec l'ensemble des acteurs concernés ».

Ces assises ont commencé de manière assez désordonnée. Le programme des sept ateliers n'a pas été rendu public et les organisations invitées à l'une ou l'autre des réunions ont été triées selon des critères léonins. Le SNESUP-FSU n'a été convié ni à l'atelier sur l'immobilier, ni à celui consacré à la « diversification des ressources et [au] financement compétitif », pas plus qu'à celui sur « l'ancrage territorial ». En creux, on voit bien à quel rôle les organisateurs des assises veulent cantonner les organisations syndicales, qui, outre la plénière, ne sont appelées à participer qu'aux séances sur « la gestion des universités » et « les enjeux RH ». Même si la défense du personnel est au cœur des préoccupations du SNESUP-FSU, son rôle ne s'y limite pas. Il entend aussi porter une conception du service public et contribuer à préserver les missions premières de l'ESR.



Emmanuel de Lescure,
secrétaire général

Enfin, les assises se clôtureront par une rencontre avec les président-es d'université, mais un webinaire sera auparavant consacré à la présentation du rapport de l'IGF et de l'IGESR de janvier 2025, qui préconise « un modèle économique rénové laissant davantage de place aux ressources propres », notamment en augmentant les droits d'inscription. Une solution qui fait l'objet d'un nombre croissant de publications dans la presse. Le SNESUP-FSU s'oppose avec la plus grande fermeté à cette fausse solution, véritable tournant, qu'il considère comme un instrument de marchandisation et de tri social.

Protéger le service public de l'ESR est d'autant plus important dans le contexte actuel. Avec un scrutin municipal marqué par une droitisation en raison de la poussée constante de l'extrême droite et de ses alliances forgeant une union des droites poreuse à ses idées, le scrutin national des sénatoriales constituera un révélateur avant l'élection présidentielle de 2027. Au-delà d'une lutte contre l'extrême droite, ses idées et ses pratiques dont l'université n'est pas épargnée et constitue une cible de choix, le SNESUP-FSU aura à peser pour que l'université, le service public de l'ESR, puisse assurer un avenir à une jeunesse en attente d'un horizon désirable et pour la production et la diffusion de la science dans la société.

Cela commence dès maintenant pour que l'État assure le financement du service public de l'ESR et qu'il ne laisse pas les universités et ses agent-es dans l'incapacité de réaliser leurs missions. Dès aujourd'hui, engageons-nous pour un printemps des mobilisations ! ■

INSPE DE TOULOUSE

Moratoire sur l'application du quota de 50 %, l'Inspé de Toulouse suspend ses travaux

Le personnel de l'INSPE – enseignant-es-chercheur-ses, enseignant-es, Biatss et personnel relevant des corps du 1^{er} et du 2^d degré – porte collectivement, depuis des décennies, une formation universitaire exigeante des futur-es enseignant-es et personnel d'éducation, aujourd'hui inscrite dans un continuum licence-master-formation continue. Ce continuum repose notamment sur une coopération partenariale historiquement ancrée entre l'Inspé, les universités du site et les services académiques.

Nous apprenons que les services du rectorat de Toulouse exigent désormais une application immédiate du quota de « 50 % d'heures assurées par des professeur-es des premier et second degrés » dès la rentrée 2026. Or, une mise en œuvre brutale, traitée comme un impératif arithmétique pour chaque site et chaque parcours, produit mécaniquement des effets contre-productifs déjà identifiés : désorganisation des formations, fragilisation des sites, pertes de compétences, avec pour conséquence déjà perceptible la montée des risques psychosociaux.

Par ailleurs, une formation de qualité nécessite une cohérence des enseignements et des équipes, soutenue par la recherche, ce qu'une intégration précipitée et non préparée de nouveaux collègues, qui eux-mêmes devront être remplacés dans leurs établissements d'origine, ne permettra pas.

Au-delà, cela aggravera la violence institutionnelle déjà induite par la réforme qui engendrera un redéploiement forcé dans un contexte de tensions de service.

Le personnel de l'Inspé constitué en AG mi-février 2026 a voté par conséquence pour une demande de moratoire avec, comme conséquence, la suspension des travaux autour des nouvelles maquettes LPE et M2E.

Depuis cette demande, de nouvelles discussions viennent d'être engagées entre l'intersyndicale et les différent-es acteur-rices institutionnel-les.

La section SNESUP-FSU de l'Inspé de Toulouse

UNIVERSITÉ CLAUDE-BERNARD LYON-I

Les étudiant-es de Staps mobilisé-es pour leur avenir

Les inscriptions sont en cours sur la plateforme Mon Master pour l'année 2026-2027 et les étudiant-es découvrent les inégalités territoriales, disciplinaires et économiques, en matière de poursuite d'études et de préparation au concours. Là où des L3 non lauréat-es du concours auront accès à la rentrée à une nouvelle préparation diplômante dans le cadre du master éducation et enseignement (M2E), le nouveau master destiné notamment à accueillir les lauréat-es de L3, d'autres n'auront accès qu'à des préparations de type « DU » ou préparations au concours autofinancées, voire à rien...

En Staps, plus de 1 800 étudiant-es sont concerné-es tant la pression et la concurrence avec les M1 sont fortes. Vingt-deux centres Inspé sur 33 ouvrent des places à la rentrée 2026 en M2E pour les L3 non lauréat-es du Capeps. À Lyon-I, la présidence refuse de le faire, prétextant un désaccord des autres universités lyonnaises et une volonté d'avoir une politique commune de site. Cent trente étudiant-es de Staps de L3 sont ainsi sans possibilité de poursuite d'études.

Réuni-es en AG avec leurs enseignant-es, le 10 mars, les 150 étudiant-es de licence Staps se sont ensuite rassemblés devant les bâtiments de la présidence de Lyon-I pour faire entendre leurs demandes : des places dans le master M2E et le refus d'être inscrit-es dans des formations non diplômantes pendant que d'autres seront en master pour préparer à nouveau le concours. Ils et elles refusent également les inégalités entre filières – à Lyon-I, 120 places sont ouvertes pour les étudiant-es non lauréat-es du CRPE (professorat des écoles) pendant que les étudiant-es de Staps ou ceux qui se préparent à d'autres concours de second degré se voient interdit-es d'accès en master. Ils-elles dénoncent aussi les inégalités en termes de droits d'inscription, puisque nombre de formations privées (Ifepa Angers, Ileps, Rennes, etc.) proposeront des places avec un coût au-delà de 5 000 euros par an pour les étudiant-es.

À la suite de leur mobilisation, une délégation de cinq personnes a été reçue par la présidence pour discuter des différentes solutions. La balle est désormais dans le camp de la présidence. Les étudiant-es se coordonnent parallèlement avec les autres étudiant-es de Staps dans le reste de la France pour préparer une réponse nationale.

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

UNIVERSITÉ DE LIMOGES

Fatigue, incompréhension et découragement montent à l'université de Limoges

Malgré 20 vice-présidents pour 17 000 étudiants, moults chargés de mission et conseillers, les problèmes persistent sur le terrain. L'absence de feuille de route claire dans des processus cruciaux, comme la campagne d'emploi, génère flou et incompréhensions.

L'Inspé est malmené par la réforme en cours, avec de multiples tractations sur les futurs recrutements des professionnels des premier et second degrés. Certains services souffrent de la non-pérennisation de postes promis, de managements inefficaces ou autoritaires. D'autres composantes manquent de salles adaptées pour les examens, obligeant à multiplier salles et surveillants et parfois à déroger au cadre réglementaire. La multiplication des demandes d'adaptation individuelle des étudiants prolonge les sessions, surchargeant les collègues. Les directions de mémoire, sous-payées, sont plus lourdes face à des étudiants moins autonomes et plus stressés.

Il y a moins de collègues titulaires pour faire tourner les responsabilités. On observe un découragement et un épuisement généralisés des responsables de formation, de département et de service. Les injonctions à réaliser des tâches administratives de plus en plus lourdes (fiches FBF, Qualiopi, communication sur les formations, suivis d'étudiants en situation particulière, personnalisation des parcours, etc.) et le turn-over des services supports accentuent la charge mentale. Les déclarations de risques psychosociaux se multiplient. S'ajoute à cela le COMP, une usine à gaz infernale, qui fait entrer l'université de Limoges dans une logique adéquationniste et de régionalisation de l'ESR.

Finalement, l'ensemble de ces éléments se traduit par des pressions constantes sur le personnel. Ce qui manque aujourd'hui est une méthode claire et des priorités répondant aux urgences de terrain. Il faut moins de communication descendante ou promotionnelle, plus de coconstruction structurée et surtout des actions concrètes et des moyens à la hauteur des missions, pour redonner du sens et de la confiance.

La section SNESUP-FSU de l'université de Limoges

UNIVERSITÉ D'ORLÉANS

Dérive autoritaire

Quand le droit du travail ne convient pas au président, il propose de le changer. Pourquoi se gêner ?

Depuis janvier 2024, le président Blond entend recouvrer des primes (plus d'un mois de salaire quand même) des collègues enseignants ou enseignants-chercheurs dont le service s'avère incomplet en fin d'année. Il retire une prime à quelqu'un parce que ses cours sont annulés à la suite d'une réduction du nombre de groupes TD en cours d'année ou, comme ce sera massivement le cas l'an prochain, lorsqu'une énième réforme de la formation des enseignants change complètement les maquettes et réduit les heures à répartir dans une discipline ou une composante. La moitié des 39 collègues concernés avaient obtenu gain de cause au CA en 2024, d'autres ont dû se tourner vers le tribunal administratif, la procédure est en cours.

L'interprétation du président de l'université d'Orléans est tellement choquante que le ministère a ajouté, spécifiquement pour lui, un paragraphe à l'occasion d'une « Fiche clarifiant la situation des ESAS ». Un établissement n'est autorisé à suspendre la prime (PES ou Ripéc C1) que « lorsqu'un enseignant n'accomplit pas l'intégralité des attributions individuelles de service telles qu'arrêtées par le président ou le directeur de l'établissement ». Ce n'est donc pas à chacun de se débrouiller pour trouver des heures en cours d'année.

Malgré ces éclaircissements, malgré nos multiples courriers, le président refuse de reconnaître la situation, d'annuler les procédures en cours et de rembourser les collègues injustement prélevés. En CSA, le 2 mars, il propose plutôt de faire changer les textes réglementaires pour imposer ses méthodes autoritaires à l'échelle nationale. Non, le président n'a pas le pouvoir d'appliquer la réglementation suivant ses humeurs, ni d'intimider celles et ceux qui s'inquiètent déjà des effets brutaux des réformes et de l'austérité budgétaire.

Ensemble, nous ne nous laissons pas intimider, nous défendons nos droits. Nous invitons les collègues à ne pas rester seuls et à se syndiquer au SNESUP-FSU.

La section SNESUP-FSU de l'université d'Orléans

Soutenu par un mouvement intersyndical, le CNESER sanctionne un budget indigne

Par **EMMANUEL DE LESCURE**, secrétaire général

À l'appel de l'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), les représentant·es du personnel du service public de l'ESR et les usager·ères se sont mobilisé·es le 10 mars, dans les universités, devant les rectorats et devant le ministère de l'ESR, où se tenait un Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser) plénier consacré au budget. Que réclamaient-ils ? Un financement digne de l'enjeu que représente l'ESR pour l'avenir du pays.

SOUS-FINANCEMENT CHRONIQUE

À la place des investissements indispensables, c'est un sous-financement chronique qui est encore une fois proposé, avec ses gels et ses suppressions de postes, ses restrictions de capacité d'ac-

cueil, ses fermetures de sites universitaires et de formations, ses détériorations continues des conditions de travail. Le vote du Cneser plénier est sans ambiguïté. Il s'est prononcé contre ce budget misérable (programmes 150 et 231 : 60 contre, 10 abstentions ; programme 172 : 62 contre, 8 abstentions), reflet d'une situation conduisant la totalité des universités à des budgets en déficit. Ce vote est un véritable camouflet pour le ministère. Absent, le ministre Philippe Baptiste ne semble pas vouloir assumer la politique du gouvernement, sa directrice de cabinet, prétextant une réunion, n'a pas jugé bon de rester lors de la séance de questions, laissant seul le directeur général de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (Dgesip) pour répondre des choix budgétaires infligés à l'ESR public.

Le SNESUP-FSU se félicite de la mobilisation qui se construit pour faire face à la situation désastreuse imposée aux établissements, et appelle à multiplier les assemblées générales et réunions d'information pour amplifier cette mobilisation et s'opposer à la cure d'austérité imposée au service public de l'ESR. ■

Manifestation du 10 mars, à Paris.



8-Mars : une mobilisation massive

Par **ANNE ROGER**, membre du bureau national

À l'occasion de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, les mobilisations ont été une nouvelle fois un succès. Partout dans le pays, plus de 200 manifestations ont rassemblé des milliers de personnes, dont 130 000 à Paris, déterminées à défendre et faire progresser les droits des femmes.

Cette mobilisation s'inscrit dans un contexte international particulièrement préoccupant, marqué par la montée de l'extrême droite, la multiplication des conflits et des guerres, et une remise en cause croissante des droits des femmes dans de nombreux pays. Ces dynamiques réactionnaires s'accompagnent souvent d'attaques directes contre les droits reproductifs, les libertés fondamentales et l'égalité.

En France aussi, les alertes sont nombreuses : budgets publics insuffisants et souvent aveugles aux inégalités, politiques qui fragilisent les services publics, et remises en cause de droits dans la fonction publique, alors même que les femmes y sont majoritaires et particulièrement exposées aux inégalités salariales, aux carrières hachées et aux violences sexistes et sexuelles.

EXIGENCE D'ÉGALITÉ

Face à ces reculs, la mobilisation du 8-Mars montre que l'exigence d'égalité reste forte.

Le SNESUP, avec la FSU, continuera de porter, dans toutes ses instances et dans l'ensemble de ses secteurs, les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, la revalorisation des métiers féminisés, la lutte contre toutes les formes de discriminations et de violences, ainsi que l'exigence de moyens budgétaires à la hauteur. Il continuera à agir avec l'ensemble des organisations syndicales, associatives et féministes pour que l'égalité devienne enfin une réalité. ■

INTERSYNDICALES FEMMES

Les intersyndicales femmes, regroupant des militant·es de la CGT, de la FSU, et de l'Union syndicale Solidaires qui travaillent ensemble depuis 1998, se dérouleront les 2 et 3 avril prochains à Paris. Les thèmes suivants seront abordés : « Politiques d'austérité, quels impacts sur les femmes ? » ; « Démasculiniser l'histoire » ; « Femmes et migrations : des parcours de combattantes » ; « Comment l'extrême droite organise le backlash contre les femmes ? ».

Réforme de la FDE : renforcement des inégalités territoriales

Par le collectif **FDE**

La réforme de la formation des enseignants (FDE) se met en place à moyens constants au prix d'inégalités territoriales massives : suppressions de postes, fermetures de masters et de sites, mutualisations forcées, distanciel imposé, maillage territorial incomplet, non-accueil des non-lauréates en master enseignement et éducation dans plusieurs académies et disciplines... Ainsi, 20 % des départements n'ouvriront pas de licence professorat des écoles, alors même que le ministère prévoit un concours spécial pour les étudiant·es qui en seront issu·es. De fait, cela défavorise celles et ceux qui n'y auront pas eu accès – par exemple parce qu'elles et ils n'ont pas les moyens d'une mobilité géographique.

PALLIATIF INACCEPTABLE

En éducation physique et sportive, près de 2 000 étudiant·es risquent de se retrouver sans solution de poursuite d'études à la rentrée en cas d'échec au concours. Ce sera aussi le cas des candidat·es aux autres concours du second degré et au concours de recrutement de professeurs des écoles. Comment ces étudiant·es

pourront-elles-ils repréparer le concours dans de bonnes conditions si les instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé) n'accueillent pas (ou très peu) de non-lauréat·es et que dans le même temps les universités bloquent l'ouverture de « prépas concours » autofinancées ? Le recours à des officines et/ou le conventionnement avec des instituts privés est un palliatif inacceptable.

La mise en œuvre de la réforme exerce aussi une pression croissante sur les équipes de formation, prises entre les injonctions contradictoires des rectorats, la pénurie budgétaire des universités, les restructurations des sites et les menaces sur les postes (y compris au nom du principe des équipes plurielles).

Le SNESUP-FSU accompagnera les équipes pour défendre des moyens pour une véritable formation universitaire des enseignant·es et conseiller·ères principaux·ales d'éducation (CPE), une solution d'accueil de toutes et tous les non-lauréat·es des concours 2026 à la rentrée, le refus de la mise sous tutelle de la FDE par les rectorats, la reconnaissance des compétences du personnel des Inspé et le maintien des postes pérennes nécessaires à leur fonctionnement. ■

La mise en œuvre de la réforme exerce une pression croissante sur les équipes de formation.

La loi de programmation militaire organise le fichage des universitaires

Par **JEAN-MICHEL MINOVEZ**, secteur Recherche

Dans le projet de loi de programmation militaire, trois articles concernant l'enseignement supérieur et la recherche ont été intégrés, copiés de dispositions applicables jusqu'alors aux militaires et aux contractuel·les des armées.

FICHAGE DÉLÉTÈRE

L'État y exige que le ou la président·e d'université, désigné·e improprement comme « employeur », transmette une liste de chercheur·ses et d'enseignant·es-chercheur·ses au ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace afin d'« empêcher que des éléments essentiels du potentiel scientifique ou technique de la nation soient détournés à des fins de terrorisme ou de prolifération d'armes de destruction massive et de leurs vecteurs et qui disposent d'une expérience significative et d'un savoir-faire technique ou

de connaissances présentant respectivement un haut niveau de criticité ».

En demandant aux président·es d'université l'établissement de listes de personnes susceptibles d'intéresser des puissances étrangères du fait de leurs compétences acquises dans des domaines sensibles touchant à la sécurité nationale, le ministre contraint les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) à un fichage délétère pour lequel ils et elles sont incompétent·es. En créant des mesures contraignant la mobilité des chercheur·ses et des enseignant·es-chercheur·ses, il réduit la liberté académique par la limitation des échanges scientifiques et des choix d'engagement professionnel.

Aussi le SNESUP-FSU s'est-il vigoureusement opposé à l'adoption des articles liberticides, que le Cneser a rejetés par 53 voix, alors que seulement six suffrages venaient soutenir le projet et que cinq conseillers s'abstenaient. ■

Le ministre contraint les EPSCP à un fichage délétère pour lequel ils et elles sont incompétent·es.

France Universités ouvre les portes des établissements au Medef

Par **EMMANUEL DE LESCURE**, secrétaire général

Parmi les attaques récentes contre le service public de l'ESR, on peut citer la signature, le 12 février, d'une convention de partenariat « à titre gratuit » entre les représentants du Mouvement des entreprises de France (Medef) et France Universités, selon son nouveau nom d'usage (son nom officiel étant toujours « Conférence des présidents d'université », CPU). Elle accorde une place prépondérante aux représentant·es des entreprises dans la préparation de leur future main-d'œuvre, et défend notamment l'apprentissage « comme modalité de formation d'excellence » (alors même que son coût exorbitant a conduit les parlementaires à réduire le soutien financier dont il a bénéficié ces dernières années). Mais c'est surtout par l'invitation à faire entendre la voix patronale dans les instances universitaires que la convention ouvre les portes des universités au Medef – quand les voix du personnel et des étudiant·es dans les instances sont minorées depuis de nombreuses années.

Le SNESUP-FSU rappelle avec force que l'université n'est pas une entreprise.

Il est ainsi prévu de promouvoir la « fonction de vice-président chargé du développement économique », la « création d'un bureau des entreprises », le renforcement de l'« entrepreneuriat étudiant » et la création d'une « semaine enseignement supérieur-entreprises », à quoi s'ajoute « l'implication des entreprises dans le pilotage de la carte des formations, pour une meilleure adéquation avec les besoins du marché ».

À L'ABRI DES INJONCTIONS CONSUMÉRISTES

Le SNESUP-FSU rejette cette convention contre-nature, rappelle avec force que l'université n'est pas une entreprise, et que si l'université et ses formations jouent déjà un rôle important pour former les salarié·es de demain à de nombreux emplois, elles doivent pouvoir le faire à l'abri des injonctions consuméristes et du patronat pour permettre à chacun·e des étudiant·es d'évoluer et de construire une position de citoyen·ne éclairé·e, consciente des problématiques contemporaines, seule à même de permettre de bâtir un avenir de progrès pour notre pays. ■

Agenda du congrès d'étude du SNESUP-FSU de juin 2026

Par le secteur **VIE SYNDICALE**

Le prochain congrès d'étude se déroulera les **3 et 4 juin à l'université du Havre**. Il sera l'occasion de réfléchir et de partager nos analyses sur trois thèmes qui résonnent avec l'actualité.

■ **Militer et exercer ses missions dans un contexte de montée de l'extrême droite et de diffusion de ses idées** : ce thème donnera l'occasion de questionner les conséquences du poids grandissant des idées d'extrême droite et d'un éventuel accès de cette extrême droite au pouvoir en France en 2027 sur l'exercice de nos métiers, et notamment sur la liberté académique. Il permettra également de poursuivre la réflexion sur le renouveau syndical, la protection des données, des militant·es et du personnel de l'ESR, etc.

■ **Enjeux et conséquences de la transformation du doctorat sur l'ESR** : dans un contexte où le doctorat subit des attaques répétées, sous le couvert de la valorisation, il s'agira d'analy-

ser les tenants et les aboutissants des processus en cours, les points positifs et les points d'alerte pour l'ensemble de la communauté universitaire et l'institution elle-même. Si le projet de disqualifier et de déposséder la communauté universitaire du rôle fondateur de formation par et à la recherche et son instrumentalisation pour une mise au pas des universitaires et de toute l'institution au service du potentiel économique transparaissent clairement, quelles conséquences sur nos métiers et leurs conditions d'exercice ?

■ **Intelligence artificielle, enjeux et impacts sur nos métiers** : l'objectif pourra être de déconstruire la présentation de l'IA comme une révolution technologique incontournable et d'en questionner les usages éthiques, pédagogiques et politiques. Son impact sur la recherche, l'enseignement, les pratiques étudiantes, la gestion des ressources humaines et le pilotage des établissements, mais aussi les problématiques de propriété intellectuelle que son développement pose, sont autant de pistes qui pourront être investies. ■

Être enseignant·e du primaire et du secondaire **dans le sup**

Les enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ESAS) sont depuis toujours essentiels pour assurer le bon fonctionnement des enseignements dans les établissements. Si, pendant de longues années, enseigner à l'université pouvait attirer les collègues du secondaire, c'est de moins en moins le cas aujourd'hui. La dégradation des conditions de travail à l'université touche aussi les ESAS. En effet, malgré des obligations réglementaires de service n'imposant que de l'enseignement, les tâches annexes ont explosé. Par ailleurs, dans certaines composantes de l'université, le manque de personnel enseignant oblige les collègues à effectuer des heures supplémentaires lourdes et mal payées, surchargeant les services.

Dans ce dossier, nous vous proposons dans un premier temps de vous présenter les ESAS en chiffres dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR).

La suite du dossier s'intéresse aux composantes où les ESAS occupent une place prépondérante. Dans les IUT, historiquement, les ESAS ont toujours été indispensables et représentent en moyenne 38 % des effectifs d'enseignants. Très présents également dans les Inspé, les ESAS subissent depuis des années les réformes successives de la formation des enseignants, mettant à mal les collectifs de travail, et une reprise en main par l'Éducation nationale qui installe un sentiment de délégitimation chez les collègues. Les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) sont, quant à eux, très présents dans les Staps et les Suaps, où de nombreux collègues sont en souffrance faute de moyens.

Par ailleurs, les conditions d'exercice des ESAS dans les langues sont également très difficiles. En anglais, les ESAS représentent 61 % des enseignants titulaires, bien loin de la moyenne des 14 % dans l'ensemble de l'ESR, et ils doivent pour beaucoup multiplier les heures complémentaires et recruter les vacataires.

Enfin, ce dossier présente les nouveaux décrets ESAS publiés à l'été 2025. Nous vous proposons une analyse des nouveaux droits concernant les aménagements de service pour faire de la recherche. Malgré quelques avancées, le SNESUP-FSU continue de porter son mandat de création d'un dispositif d'intégration des ESAS docteurs qualifiés dans le corps des maîtres de conférences. Nous revenons également sur le décret relatif aux obligations réglementaires de service, pour lequel nous avons obtenu une reconnaissance plus explicite des activités hors enseignement exercées par les ESAS, avec l'obligation de faire l'objet d'un accord écrit de l'intéressé. ■



Dossier coordonné par **RAYMOND GRÜBER** et **EMMANUELLE NIGUÈS**

Baisse des recrutements chez les enseignants du second degré affectés dans le supérieur

Les enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur comptent pour 14 % de l'ensemble des enseignants au sein des établissements, tous corps confondus, le plus souvent dans les IUT et les Inspé, avec une répartition qui diffère en fonction des disciplines, et des inégalités de salaires persistantes entre les femmes et les hommes.

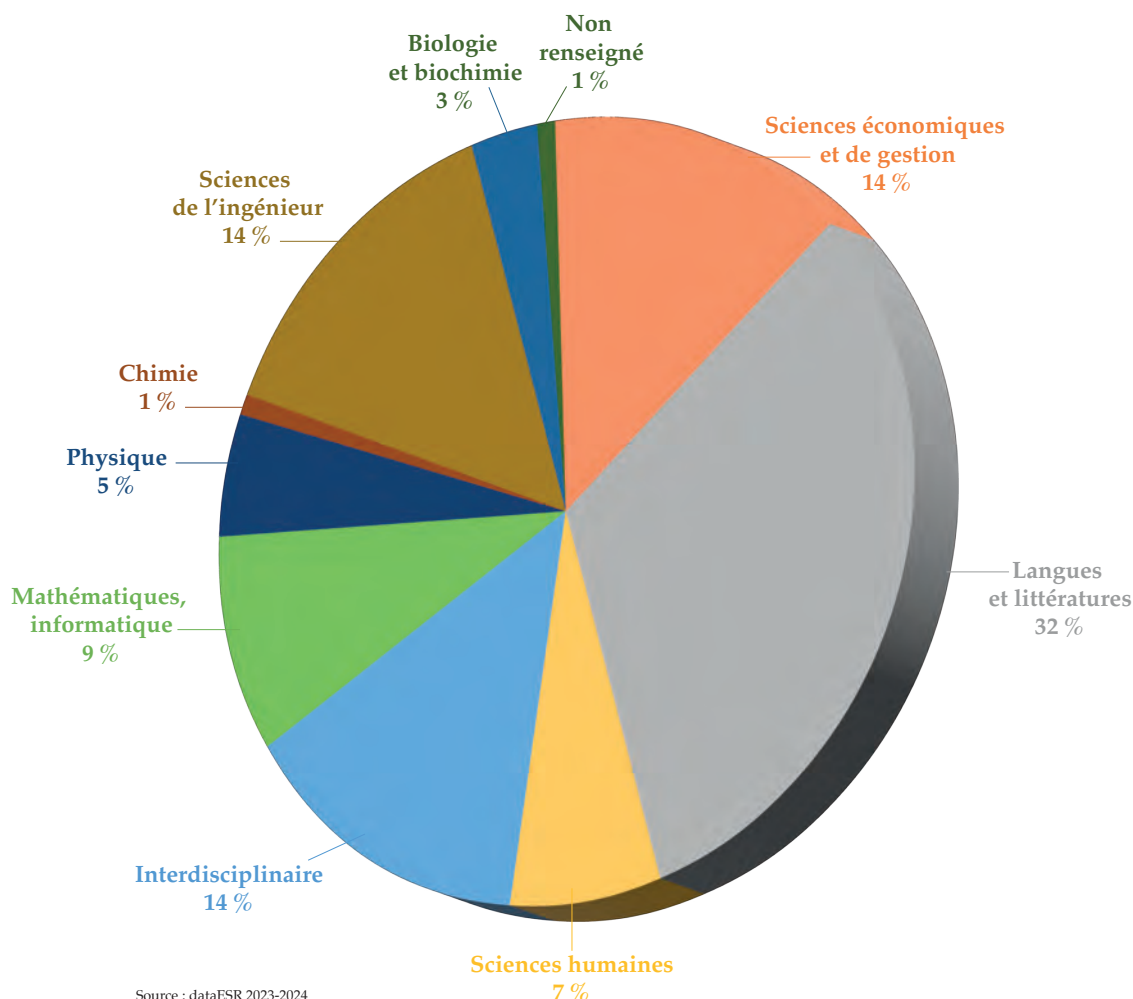
Par **EMMANUELLE NIGUÈS**,
responsable du secteur Second Degré

En 2023, sur les 93 000 enseignants en fonction dans les établissements sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR), 14 % sont des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur (ESAS). Sur les 12 700 ESAS (données dataESR), 54 % d'entre eux appartiennent au corps des pro-

fesseurs agrégés, 45 % à celui des professeurs certifiés et 1 % à d'autres catégories (conseillers principaux d'éducation, enseignants de statut particulier, comme ceux de l'Ensam, etc.). Si les femmes représentent 48 % des ESAS, elles sont plus représentées dans les corps les moins bien rémunérés. Les enseignants du second degré sont majoritairement affectés dans les IUT et les Inspé, mais aussi dans les centres de langues et dans les Suaps pour les PEPS (professeurs d'éducation phy-

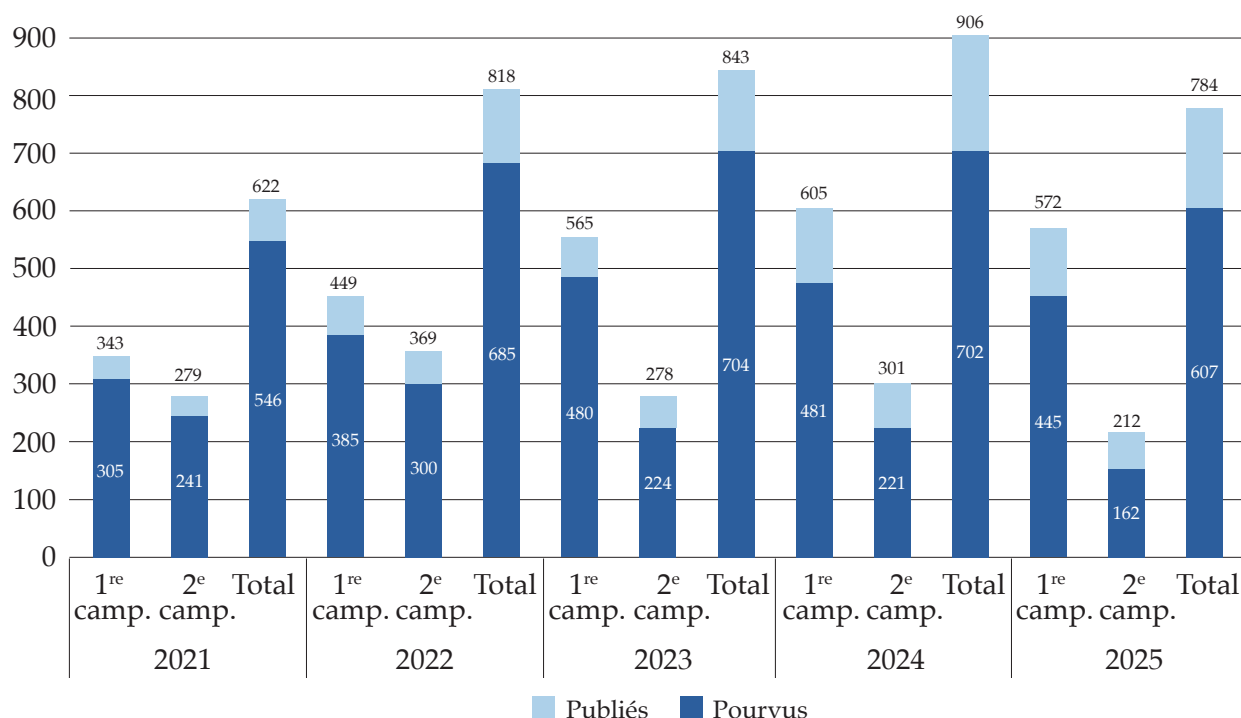
Les ESAS sont surreprésentés en lettres, en langues, en sciences de l'ingénieur, en Staps-Suaps et en éco-gestion.

RÉPARTITION DES ESAS PAR DISCIPLINES



Source : dataESR 2023-2024

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE POSTES DES 1^{ER} ET 2^D DEGRÉS PUBLIÉS ET POURVUS PAR CAMPAGNE D'AFFECTATION



Source : DGRH A1-1/Galaxie, VEGA

sique et sportive) et ils sont moins nombreux dans les autres composantes de formation ou les écoles. Concernant la répartition des ESAS par discipline, ils sont surreprésentés en lettres, en langues, en sciences de l'ingénieur, en Staps-Suaps et en éco-gestion (cf. infographie ci-contre).

DEUX CAMPAGNES DE RECRUTEMENT

En 2023, la rémunération nette mensuelle moyenne des ESAS dans le supérieur varie de 3 740 euros à 3 790 euros. Cette moyenne est à pondérer en fonction des carrières des certifiés et des agrégés. On note que 42 % des certifiés (femmes et hommes) sont en classe exceptionnelle. Les professeurs agrégés sont pour leur part à 48 % en classe normale.

Enfin, les rémunérations moyennes des hommes sont supérieures à celles des femmes dans toutes les catégories de personnel enseignant, avec un écart de 8 % chez les ESAS, essentiellement dû aux primes et aux indemnités pour heures complémentaires. En effet, la part des primes et indemnités dans le salaire des ESAS atteint maintenant 18 % du salaire, avec 10 % du salaire total juste pour les heures complémentaires.

Le recrutement des enseignants du second degré se fait lors de deux campagnes, une à l'automne et une complémentaire au printemps. En 2025, au total, 784 postes d'enseignants des premier et second degrés

affectés dans le supérieur ont été publiés, et 607 ont été pourvus, soit un taux de 77 % de postes pourvus. Le nombre de postes publiés enregistre une baisse de 13 % par rapport à 2024, après une augmentation régulière entre 2021 et 2024 (de 622 à 906 postes). Le nombre de postes pourvus diminue de 14 % par rapport à 2024 (702 postes). Par ailleurs, les deux campagnes ont connu une baisse du nombre de postes publiés et de postes pourvus en 2025, mais cette baisse est plus importante pour la deuxième campagne que pour la première. En effet, par rapport à 2024, lors de la première campagne, le nombre de postes publiés a diminué de 5 % et celui de postes pourvus de 7 %, alors que ces baisses atteignent respectivement – 30 % et – 27 % pour la deuxième campagne (cf. infographie ci-dessus).

Ces données sont révélatrices à la fois de la réduction du nombre de postes en lien avec des campagnes d'emploi de plus en plus restreintes par les gels de poste, mais aussi des difficultés à pourvoir les postes qui s'expliquent par une baisse d'attractivité de l'enseignement à l'université. La moindre utilisation de la seconde campagne tire ses origines des refus d'affectation par les recteurs qui se sont multipliés lors des secondes campagnes de recrutement, les établissements privilégiant la première campagne, pour laquelle le recteur ne peut pas opposer de refus. ■

42 % des professeurs certifiés sont en classe exceptionnelle, tandis que 48 % des professeurs agrégés sont en classe normale.

Les enseignants de statut second degré indispensables dans les IUT

Sans les enseignants de statut second degré, les IUT ne pourraient pas proposer des formations de qualité, comportant un nombre d'heures d'enseignement important, notamment en travaux pratiques. Mais leurs conditions de travail et leur rémunération sont loin d'être à la hauteur de leur investissement.

Par **CAROLINE MAURIAT**,
membre de la commission administrative

Selon une publication du ministère de 2025¹, les enseignants de statut second degré (E2D) titulaires représentaient 14 % des enseignants dans l'enseignement supérieur en 2023, ce pourcentage n'ayant pas évolué depuis 2016². Cette même note précise que « les enseignants du second degré sont surreprésentés dans les IUT (29 %) et les ÉSPÉ (11 %) ». Par ailleurs, sur la base des éléments remontés par les IUT dans le cadre de leur évaluation par la commission consultative nationale pour les vagues D, E et A, il apparaît que sur les 47 IUT considérés, les E2D représentent en moyenne 38 % des effectifs d'enseignants, les enseignants-chercheurs (EC) comptant pour 47 %. Enfin, la dernière campagne de recrutement à l'automne 2025 montre que le besoin en E2D dans les disciplines des sciences de l'ingénieur et d'économie-gestion reste fort en IUT : la très grande majorité des publications de postes dans ces disciplines est en IUT, en cohérence avec le nombre important de départements qu'elles concernent.

RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES ET ADMINISTRATIVES

Cette part importante des E2D dans les IUT se répercute sur le nombre d'heures d'enseignement qu'ils réalisent dans les formations, leur statut leur imposant 384 HETD par an, soit le double d'un EC. Par ailleurs, du fait de l'organisation des IUT en départements de spécialité, les E2D – tout comme les EC – sont amenés à assumer, en plus de leur service d'enseignement, des responsabilités pédagogiques et administratives lourdes. Ainsi, alors que dans les UFR les E2D sont rarement en direction de composante, ils représentent, en 2025, la moitié des chefs de département et 18 % des directeurs d'IUT (28 % en 2016). Cet investissement dans les tâches collectives est généralement sous-rémunéré au vu du travail réalisé et, faute de volonté du ministère d'harmoniser les pratiques, il existe une multiplicité de systèmes de rémunération de ces tâches pour les E2D : prime pour respon-

sabilités pédagogiques, prime pour charges administratives ou référentiel des tâches. Enfin, ces dispositifs étant gérés au niveau de chaque établissement, et pour la plupart dans la plus grande opacité, il est difficile de comparer les pratiques entre IUT.

ÉPUISEMENT GÉNÉRALISÉ

Il faut ajouter à ce contexte le déploiement du BUT, qui a augmenté la charge de travail des équipes pédagogiques par la mise en place de l'approche par compétences, impliquant de nouveaux enseignements et la multiplication du suivi d'étudiants en stage ou en projet. Objet emblématique du BUT, le portfolio est par exemple une activité qui incombe souvent aux enseignants de langue ou de communication, pour la plupart E2D. Ce surcroît de travail, sans reconnaissance, contribue à un épuisement généralisé des équipes, quel que soit le statut. À l'inverse, la réforme s'étant faite à moyens constants, certains enseignants ont vu le nombre d'heures allouées à leur discipline fortement réduit et doivent intervenir dans plusieurs départements ou encadrer plus de projets, parfois éloignés de la discipline pour laquelle ils ont été recrutés.

En réponse, certains collègues E2D affectés dans les IUT envisagent – ou passent le pas – de retourner dans le scolaire pour échapper à des conditions de travail qui se dégradent depuis des années. S'il est difficile de savoir s'il s'agit d'une tendance ou d'un épiphénomène, cela est révélateur d'une réelle démotivation des collègues. Le SNESUP-FSU y est attentif et encourage les collègues qui se questionnent sur leur évolution professionnelle à se rapprocher des sections locales, à même de les aider et de les accompagner. Enfin, 50 % des E2D ont plus de 50 ans en 2023, et les IUT n'échapperont pas aux départs à la retraite massifs dans les années à venir. Dans le contexte de rigueur budgétaire et de campagnes d'emploi réduites dans les universités, leur renouvellement – indispensable ! – est loin d'être assuré. D'autant plus que les dernières sessions de recrutement d'E2D montrent que de nombreux postes en IUT n'ont pas été pourvus. ■

Certains collègues E2D affectés dans les IUT envisagent de retourner dans le scolaire pour échapper à des conditions de travail qui se dégradent.

1. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-enseignement-superieur-de-la-recherche-et-de-l-innovation-en-france-2025-99292.

2. publication. enseignementsup-recherche.gouv.fr/eers/10/EESR10_ES_04-les_personnels_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_sous_tutelle_du_menesr.php.

Les ESAS en Inspé : entre injonctions paradoxales et déni de compétences

Les ESAS jouent un rôle essentiel dans la formation des enseignant·es et CPE, à l'interface entre la culture scolaire et universitaire. Pourtant, ils se sentent délégitimés depuis la réforme voulue par le ministère de l'Éducation nationale, qui marginalise l'expertise des formateur·rices affecté·es en Inspé.

Par **MURIEL CORET**, Inspé de Poitiers, et **STÉPHANE COUTELLIER-MORHANGE**, Inspé de Paris

La formation des enseignant·es et des conseiller·ères principaux·ales d'éducation repose depuis la création des IUFM sur le caractère pluricatégoriel et pluridisciplinaire des équipes¹. Enseignant·es-chercheur·ses (EC), enseignant·es du second ou du premier degré affecté·es dans le supérieur (ESAS : PRAG, PRCE, PREC), collègues en services partagés ou déchargé·es y collaborent et enrichissent la formation par la complémentarité des regards, disciplines, domaines d'expertise.

Dans ce contexte, les ESAS jouent un rôle majeur, tant par leur nombre que par la spécificité de leurs apports, à l'interface entre culture scolaire et universitaire, et entre recherche et terrain. De culture scolaire la plupart du temps, ils doivent acquérir une culture universitaire en tant que formateur·rices d'adultes. Cela induit le passage d'une posture d'enseignant·e à celle de formateur·rice d'enseignant·es dans un contexte universitaire, au sein d'un collectif.

GESTION DE FLUX HORAIRES

Mais, aujourd'hui dans les Inspé, ces équipes font l'objet de multiples injonctions qui transforment la notion même d'équipe en gestion de flux horaires, au fil de réformes précipitées et non financées dont l'objectif est de donner toujours plus la main au ministère de l'Éducation nationale (MEN) dans la formation.

Les ESAS subissent de plein fouet la dégradation des conditions de travail commune à tous les acteurs et actrices de la formation :

- **l'explosion des tâches.** Au-delà des cours, l'accompagnement des étudiant·es et des stagiaires, les jurys, la direction de mémoires et les responsabilités administratives (UE, mentions) saturant les services sans reconnaissance suffisante ;
- **le mépris du cadre réglementaire.** Sous la pression des calendriers de stages et des concours, les semaines dépassent réguliè-

ment les dix-huit heures de face-à-face, épuisant les collègues ;

- **l'instabilité pédagogique.** Les changements incessants de maquettes imposent une réorganisation permanente des contenus et des services, maintenant les équipes dans une insécurité chronique ;

- **le verrou des carrières.** Malgré un investissement fréquent dans la recherche, l'accès au corps des maître·sses de conférences après obtention d'un doctorat est très difficile, compte tenu de l'austérité budgétaire et de la réduction du nombre de postes.

POLITIQUE DE RECRUTEMENT DÉLÉTÈRE

Ce tableau est noirci par un sentiment de délégitimation. En imposant dans la réforme que désormais 50 % de la formation soient assurés par des collègues EN « non universitaires » (donc hors ESAS), le MEN marginalise l'expertise des formateur·rices affecté·es en Inspé. Pour beaucoup, cela sonne comme une éviction et un déni de leurs compétences. Dans la rivalité université-terrain voulue par le MEN, être à l'interface, c'est aussi être écartelé·e entre des injonctions parfois paradoxales, ce qui entraîne une difficulté à comprendre où est sa place : trop ou pas suffisamment universitaire/trop ou insuffisamment de terrain ? Cette reprise en main se traduit dans le même temps par une politique de recrutement délétère : le remplacement des postes ESAS pérennes par des services partagés ou des décharges précaires, renouvelés tous les un à trois ans – ce qui ne permet pas de construire cette acculturation universitaire nécessaire à la cohérence des équipes.

Pour le SNESUP-FSU, les équipes plurielles ne sont pas la juxtaposition d'intervenants de différents statuts, mais un collectif de travail qui doit se penser comme tel. Il est temps d'inventer un modèle qui (re)donne toute leur place aux ESAS : du temps pour se former², un accès facilité à la recherche, une meilleure reconnaissance des missions assurées et des possibilités d'évolution de carrière et de poste. ■

Les équipes plurielles ne sont pas la juxtaposition d'intervenants de différents statuts, mais un collectif de travail qui doit se penser comme tel.

1. Cf. *Former des enseignants*, n° 737, novembre 2025 : www.snesup.fr/publications/revues/revue-fde/fde-ndeg-737-novembre-2025.

2. À l'Inspé de Paris par exemple, les ESAS et PREC bénéficient de trente-deux heures de formation durant la première année de recrutement. À Poitiers et ailleurs, par le passé, des heures de co-intervention étaient prévues dans les services pour les collègues récemment recruté·es, leurs services comprenant aussi des heures de concertation.

En EPS, des spécificités mais des enseignant·es à part entière

Elles-ils remplissent des fonctions et des missions diverses, indispensables dans l'enseignement supérieur et la recherche, avec des conditions de travail qui se dégradent, pourtant, elles-ils ne sont pas toujours considéré·es comme des enseignant·es à part entière.

Par **PASCAL ANGER**, SNEP-FSU

Mille cinq cents collègues d'éducation physique et sportive (EPS) sont affecté·es dans les différentes structures de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), principalement dans les Staps, les Inspé, les Suaps et les écoles. Leurs missions diffèrent selon les structures¹.

Les ESAS EPS sont une composante essentielle des Staps – environ 700 éducateur·rices des activités physiques et sportives et environ 850 enseignant·es-chercheur·ses (EC). En Inspé, ils-elles sont avec toutes et tous leurs collègues formateur·rices ESAS et EC. En Suaps, ce sont en majorité des ESAS EPS, qui représentent le cœur du fonctionnement de ce service commun liant formation et animation (décret 2018 sur les huit missions des Suaps).

Les ESAS EPS, comme leurs autres collègues, sont « fatigué·es ». Le manque de moyens pour remplir leurs missions, le « new management » public, ainsi que la déconsidération en matière de revalorisation salariale et de carrière usent et désabusent.

HEURES COMPLÉMENTAIRES

Dans les Staps, nos collègues sont surchargé·es de travail. Ils-elles effectuent souvent beaucoup d'heures complémentaires pour répondre aux besoins de formation des étudiant·es, et pour les préparations aux concours. Ils-elles sont également souvent associé·es aux travaux de recherche. Il arrive fréquemment aussi que nos collègues EPS titulaires de thèse soient utilisé·es pour remédier au manque d'enseignant·es-chercheur·ses dans les disciplines scientifiques. En outre, concernant les ESAS EPS titulaires de thèse, l'activation du concours 26-1-2 réservé aux ESAS est ridicule en termes d'offres de postes de maître·sses de conférences.

Dans les Inspé, les enseignant·es sont usé·es, désabusé·es par les réformes non concertées, sans moyens et qui transpirent le mépris des acteur·rices de la formation.

Dans les Suaps et les écoles, les collègues, dont les directeur·rices, doivent pallier l'insuffisance criante de postes d'EPS, compensée par un nombre de vacations anormal, et celle

d'équipements sportifs. Ils-elles doivent éviter que les Suaps s'éloignent des missions du service public de l'université et ne se transforment en prestataires de services ou uniquement d'animation. Ce contexte ne permet pas de répondre aux besoins immenses de pratique universitaire des étudiant·es.

DÉVALORISATION

Ajoutons, enfin, que les enseignant·e d'EPS dans l'ESR ne sont pas toujours considéré·es comme des enseignant·es à part entière. Cela renvoie à une dévalorisation de la valeur universitaire de l'enseignement et de la pratique du sport ou des APSA, qui sont des objets d'enseignement et des moyens de formation singuliers. L'alinéa du décret ESAS du 31 juillet 2025 spécifie ainsi que, hors enseignement d'APSA (TP et TD), l'organisation, l'encadrement et/ou l'animation de pratiques (compétitions FFSU, événements tels que la Soirée du sport, stages d'APSA, etc.) ne sont « pris en compte [que] pour les deux tiers de leur durée dans le calcul des obligations de service d'enseignement ». Or ces aspects de la pratique d'APSA renvoient à notre qualification EPS² (avec ses concours de Capests et d'agrégation) et impliquent des compétences dans des contextes et activités très variés au service des missions de formation globale. Celles-ci renvoient à des contenus de formations explicites, à une préparation et à une évaluation, un bilan. Le SNEP, avec la FSU, continue à demander la suppression de cet alinéa. ■

Le manque de moyens, le « new management » public et la déconsidération en matière de revalorisation salariale et de carrière usent et désabusent.

1. Pour rappel, les Staps dispensent la formation aux métiers du sport par et dans les activités physiques, sportives et artistiques (APSA), la formation en EPS ; les Insep, avec les ESAS EPS, proposent la suite de la formation des enseignant·es EPS et des professeur·es des écoles (PE) ; les Suaps et les écoles démocratisent les APSA, contribuent par l'enseignement de celles-ci à la formation universitaire et participent à la vie de campus et étudiante dans tous ses aspects (lien social, événements, contribution à la santé globale...).
2. Le Code du sport, pour les enseignants d'EPS, quel que soit leur statut, met au même niveau l'animation, l'encadrement et l'enseignement (soit une heure = une heure).



Les difficiles conditions d'exercice des enseignant·es de langues et littératures

Les enseignant·es du second degré représentent une part importante du personnel enseignant en langues et littératures, majoritairement en anglais, une discipline qui reflète particulièrement le sous-investissement de plus en plus criant dans l'enseignement supérieur.

Par le secteur **SECOND DEGRÉ**

Les enseignant·es du second degré (ESAS) en langues et littératures représentent le tiers du personnel enseignant titulaire et contractuel dans ce groupe disciplinaire, alors que les ESAS ne comptent que pour 14 % des enseignant·es toutes disciplines confondues*. L'anglais est largement en tête, puisque cette discipline emploie 60 % des ESAS en langues et littératures, loin devant le français (cf. *infographie*), et 61 % des enseignant·es titulaires sont des enseignant·es du second degré, soit les trois quarts des 1,2 million d'heures statutaires.

Autant dire que l'État ne donne pas les moyens de fonctionner au regard du nombre d'étudiant·es inscrites à l'université en France (1,6 million en 2024-2025) et que cela a des conséquences directes sur les conditions de travail des enseignant·es d'anglais. Beaucoup enseignent dans plusieurs UFR et n'ont pas de lien avec le reste de l'équipe pédagogique, et dans certaines universités multisites, ils-elles doivent courir d'un site à l'autre.

MULTIPLICITÉ D'INTERLOCUTEUR·RICES

Pour faire tourner les formations, les ESAS acceptent de multiplier les heures complémentaires et se retrouvent chargées de recruter et de gérer de nombreux vacataires. Cela entraîne des changements d'équipe enseignante chaque année et une multiplicité d'interlocuteur·rices, ce qui rend quasi impossible le suivi pédagogique des étudiant·es au fil des années. Dans de trop nombreux établissements, cette gestion administrative lourde ainsi que la gestion de la certification ne sont pas rémunérées à leur juste valeur, voire ne sont pas rémunérées du tout.

Face à cette pénurie, l'autonomie des établissements permet d'adopter des stratégies contraires à l'acquisition d'une langue. Ainsi, des ESAS doivent donner des cours en visioconférence à des groupes de plus de 50 étudiant·es ou alors font face à une réduction drastique de l'horaire par étudiant·e, au mépris des maquettes de formations. Des établissements franchissent même la limite de la légalité en rémunérant les cours magistraux de langues en travaux dirigés, ou même en appliquant un coefficient de deux tiers. Le SNESUP-FSU a

obtenu en justice l'annulation de certains de ces abus, mais l'idée refait régulièrement surface.

Alors que certains collègues ont choisi l'affectation dans le supérieur pour la liberté pédagogique et le lien avec le monde académique, les enseignant·es en langues se voient régulièrement opposer la notion administrative de « nécessité de service » comme raison de refus d'un congé pour projet pédagogique ou d'un aménagement pour recherche. Alors que de nombreux ESAS participent aux activités de laboratoires de recherche en dehors de leurs obligations de service et que beaucoup sont titulaires d'un doctorat, les établissements refusent de convertir leurs supports en postes d'enseignant·es-chercheur·ses et de rémunérer ainsi leur temps de recherche.

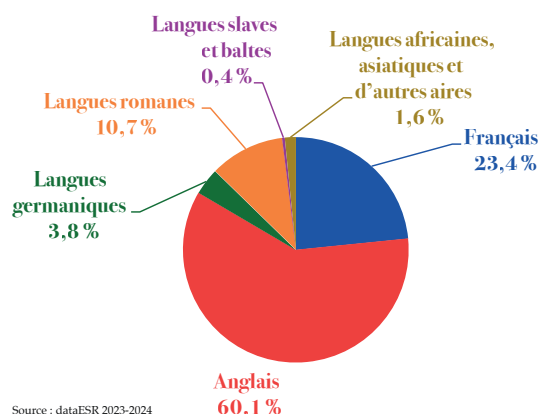
À l'opposé, les ESAS des autres langues étrangères voient leurs formations fermées ou leurs enseignements disparaître des maquettes en vue de faire des économies. Ils-elles se retrouvent même parfois en sous-service et obligés d'intervenir dans des activités largement éloignées de leurs disciplines, comme l'encadrement de projets ou le tutorat.

Ce n'est donc pas une surprise si on observe une baisse d'attractivité des postes d'ESAS en langues dans le supérieur, et de nombreux postes restent non pourvus. Il arrive aussi que le recteur refuse l'affectation dans le supérieur en raison du déficit d'enseignant·es dans le secondaire et il faut alors se battre pour en obtenir l'autorisation. Certains collègues reviennent actuellement en arrière, pour retrouver des conditions d'exercice du métier en adéquation avec leurs aspirations. ■

On observe une baisse d'attractivité des postes d'ESAS en langues dans le supérieur, et de nombreux postes restent non pourvus.

* Toutes les données sont issues de dataESR pour l'année 2023-2024.

RÉPARTITION DES ESAS DE LANGUES ENTRE LES DISCIPLINES



Source : dataESR 2023-2024

ESAS et recherche : des nouveautés

En 2020*, nous avons déjà fait un bilan des possibilités offertes aux enseignants du second degré désirant faire de la recherche. Un bref rappel de ces droits va permettre de présenter les nouveautés résultant du décret sur les aménagements de service publié durant l'été 2025.

Par **SYLVIE BÉPOIX**,
membre de la commission administrative

Les enseignants des premier et second degrés affectés dans le supérieur (ESAS) peuvent bénéficier d'aménagements de service tels que définis par le décret n° 2000-552 du 16 juin 2000 afin d'effectuer de la recherche, notamment pour préparer un doctorat. La durée du service assuré durant l'aménagement ne peut être inférieure à la moitié, ni supérieure aux deux tiers des 384 heures correspondant au service des ESAS. Le nouveau décret de 2025 étend à cinq années la durée possible d'aménagement là où auparavant elle ne pouvait excéder quatre ans. Il faut cependant souligner qu'auparavant, un contingent d'aménagement était octroyé par le ministère. Cette disposition a disparu, signifiant donc une complète liberté d'attribution par le chef d'établissement, mais aussi la complète liberté de n'attribuer aucun aménagement. Il n'y a pas de modification concernant les décisions d'attribution ou de renouvellement d'aménagement de service prises chaque année par le chef d'établissement – à l'université, le président –, sur proposition du conseil académique et avis du directeur de l'école doctorale où est inscrit le doctorant, ainsi que sur celui du directeur de la composante où l'ESAS assure son service. Chaque renouvellement fait l'objet d'une demande de l'intéressé accompagnée d'un rapport sur l'état d'avancement de ses travaux.

JUSQU'À TROIS ANS D'AMÉNAGEMENT

Jusque-là, les enseignants déjà détenteurs d'un doctorat n'avaient qu'une possibilité réduite d'aménagement de service. C'est une autre nouveauté issue du décret de 2025. Auparavant, une seule année d'aménagement était permise, suivant une démarche d'obtention similaire à celle prévue pour une inscription en doctorat. Le nouveau décret autorise désormais jusqu'à trois ans d'aménagement de service. L'objectif est de donner l'occasion de préparer un concours d'accès à un corps enseignant (par exemple, l'agrégation pour les PE et PRCE) ou à un corps d'enseignant-chercheur ou de chercheur, ou de poursuivre des



© fernandoz/istockphoto

travaux de recherche antérieurement engagés ; le nouveau décret ajoute la préparation à une habilitation à diriger des recherches (HDR). L'aménagement de service prévu dans ce cadre peut être attribué aux enseignants qui ont déjà bénéficié d'un aménagement pour réaliser une thèse, sous réserve que la durée totale des aménagements de service n'excède pas cinq années universitaires. En cas de deux refus successifs d'aménagement de service, il reste possible de saisir le conseil d'administration de l'établissement.

MESURES SPÉCIFIQUES

Le SNESUP-FSU demande toujours que l'accès à la recherche soit facilité par la possibilité de participer aux travaux de recherche dans un laboratoire et par une décharge d'un demi-service pour tout collègue préparant un doctorat ou une HDR, ou effectuant une recherche attestée en vue d'une qualification ou d'un recrutement en tant qu'enseignant-chercheur.

Enfin, si l'article 26-2 du décret de juin 1984 est toujours en vigueur – la possibilité du deuxième concours sur poste de maître de conférences (MCF) ouvert préférentiellement aux ESAS doctorants qualifiés exerçant dans le supérieur depuis au moins trois ans –, le dispositif est peu utilisé : seulement 19 postes en 2025, soit 1 % des postes publiés. Le SNESUP-FSU demande depuis longtemps des mesures spécifiques de transformation de postes pour ce personnel et continue de porter devant le ministère son mandat de création d'un dispositif d'intégration des ESAS docteurs qualifiés dans le corps des MCF. ■

Le SNESUP-FSU continue de porter son mandat de création d'un dispositif d'intégration des ESAS docteurs qualifiés dans le corps des MCF.

* Cf. *Le Snesup*, n° 680-681, décembre 2019-janvier 2020, p. 32 : www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-680-681-decembre-2019-janvier-2020.

Le nouveau décret fixant les conditions d'exercice des ESAS

Proposé dans le cadre de la revoyure de la loi de programmation de la recherche, le nouveau décret qui remplace le décret Lang de 1993, s'il introduit une reconnaissance des activités exercées par les ESAS au sein des établissements d'ESR, ne répond pas aux demandes légitimes des collègues.

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

Le décret n° 2025-742 redéfinit le cadre statutaire des enseignants des premier et second degrés affectés dans le supérieur (ESAS), jusque-là régis par le décret de 1993, dit « décret Lang ». Il introduit une reconnaissance plus explicite des activités exercées par les ESAS dans les établissements d'enseignement supérieur, et élargit le périmètre du personnel concerné en incluant dorénavant les enseignants, notamment du premier degré. Cette avancée reste cependant uniquement formelle, les ESAS effectuant déjà ces tâches administratives et pédagogiques avant leur introduction dans le décret. À la suite des demandes de la FSU, le ministère a consenti à indiquer de manière explicite que les tâches ne relevant pas directement de l'enseignement doivent faire l'objet d'un accord écrit de l'intéressé. Le SNESUP-FSU invite les collègues qui se verraient contraints de prendre des tâches administratives de se saisir de ce nouveau décret pour faire valoir leurs droits. Ils pourront utilement s'appuyer sur la circulaire disponible sur le site Internet du SNESUP-FSU, qui a été envoyée à tous les établissements et qui précise de manière explicite que les missions d'enseignement annexes au service d'enseignement ne revêtent pas un caractère obligatoire.

RÉFÉRENTIEL D'ÉQUIVALENCE DES TÂCHES

Le nouveau décret tient compte également de la jurisprudence obtenue par le SNESUP-FSU concernant la surveillance d'examens, puisqu'il précise que ne fait partie du service que le contrôle des connaissances portant sur leurs enseignements. Il est donc exclu de demander à un ESAS de préparer un examen pour un enseignement auquel il n'a pas participé, de prendre part à une soutenance de projet ou de mémoire sans rémunération complémentaire, comme prévu dans le référentiel d'équivalence des tâches.

Si de nombreux établissements appliquent déjà le référentiel aux ESAS, le texte ne règle en rien le problème principal qui est la flexibi-

lité laissée aux établissements de fixer les fourchettes de rémunération pour les différentes tâches annexes accomplies par les ESAS. Seule une définition au niveau national de ce référentiel permettrait de lutter contre les inégalités entre établissements, les pressions locales et les dérives managériales. Peut-on vraiment parler de rémunération lorsqu'une tâche de plus d'une journée est rémunérée à hauteur de 1 heqTD ?

CADRE STATUTAIRE PROTECTEUR

Enfin, le décret ne répond pas aux revendications légitimes portées depuis des années : revalorisation salariale, reconnaissance du travail invisible, réduction de la charge administrative, des heures complémentaires imposées par le sous-encadrement. En l'état, il s'agit une fois encore d'une réforme à moyens constants, sans amélioration des conditions de travail des collègues. Le ministère reste également arc-bouté sur la différence des primes entre les ESAS et les enseignants-chercheurs et refuse toujours d'aligner le montant des primes statutaires qui étaient avant la création du Ripec alignées au même montant.

Si la pugnacité du SNESUP-FSU lors de l'élaboration de ce texte a permis d'échapper au pire, au vu du projet initialement prévu par le ministère, la FSU continuera de porter, dans toutes les instances, l'exigence d'un cadre statutaire protecteur, d'une véritable reconnaissance des activités des enseignants des premier et second degrés affectés dans le supérieur et d'une politique ambitieuse pour les formations universitaires. ■

* www.snesup.fr/actualites/lettre-flash/assemblee-generale-des-enseignantes-de-statuts-second-degre-affectees-dans.



Le nouveau décret tient compte de la jurisprudence obtenue par le SNESUP-FSU pour la surveillance d'examens.



La part en hausse des contractuels enseignants et enseignants-chercheurs (1^{re} partie)

Le nombre d’agents contractuels enseignants et enseignants-chercheurs est en continuelle augmentation depuis 2016, année où ils avaient atteint un minimum, portée notamment par les contractuels LRU et le personnel de second degré contractuel.

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

Du fait de la diversité des statuts (ATER, doctorant contractuel avec mission d’enseignement, lecteur et maître de langues, enseignant invité et associé, contractuel sur poste vacant de second degré et contractuels LRU), il est difficile d’analyser la part que représentent les enseignants contractuels dans l’enseignement supérieur. L’une des possibilités est d’analyser le potentiel enseignant, c’est-à-dire le nombre d’heures statutaires effectuées par les agents contractuels par rapport à l’en-

semble des agents titulaires et contractuels*. La répartition des enseignants LRU en fonction de leur type de contrat (enseignement, enseignement et recherche, recherche) n’est disponible qu’à partir de 2016 (cf. *infographie du haut*).

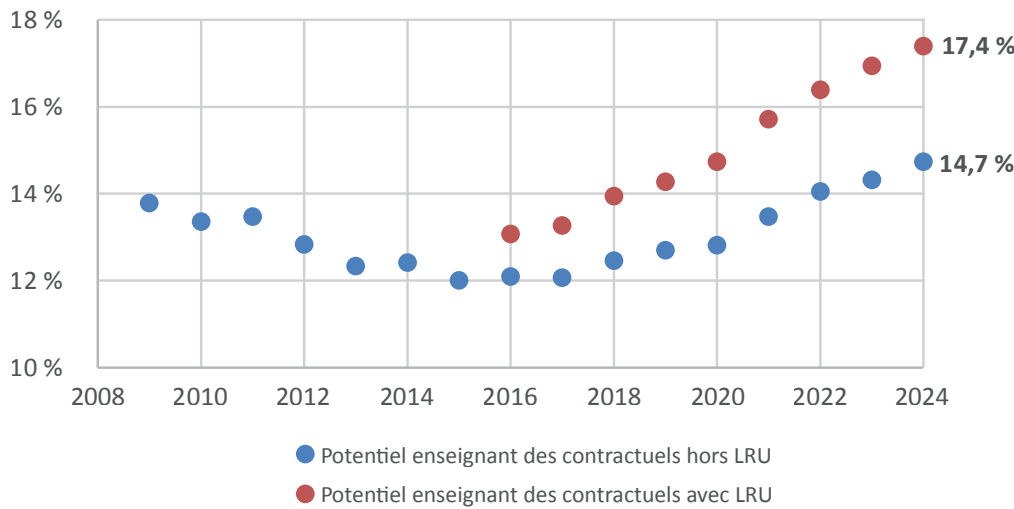
CONTOURNEMENT DU DÉCRET

Si la part des contractuels a atteint un minimum en 2016, notamment en raison de la baisse des postes d’ATER de 30 % entre 2008 et 2016, le potentiel enseignant contractuel est reparti à la hausse à partir de 2016, porté à la fois par l’augmentation de 180 % des contractuels LRU, et de 130 % des contractuels sur emploi vacant du second degré (E2D). Cette dernière hausse est due à l’explosion du nombre de postes d’E2D qui ne sont pas pourvus dans le supérieur à chaque campagne. Il s’agit ici d’un détournement du décret 92-131, qui précise que « les professeurs contractuels peuvent être recrutés à titre temporaire dans la limite du nombre des emplois vacants ». Or l’augmentation observée ici montre clairement qu’il ne s’agit pas d’un recrutement temporaire, mais que les établissements ne remettent jamais le poste au mouvement, préférant employer un contractuel – parfois lui-même E2D titulaire – dont ils peuvent supprimer le poste à tout moment. Dans certaines universités, la part des contractuels parmi les E2D dépasse même les 30 % – Le Havre, Côte d’Azur, Clermont-Auvergne, La Réunion, Lille, Paris-XIII, Nouvelle-Calédonie –, ce qui démontre bien le caractère non temporaire de ces postes, mais bel et bien une volonté de ces établissements de ne plus prendre de titulaires E2D (cf. *infographie du bas*).

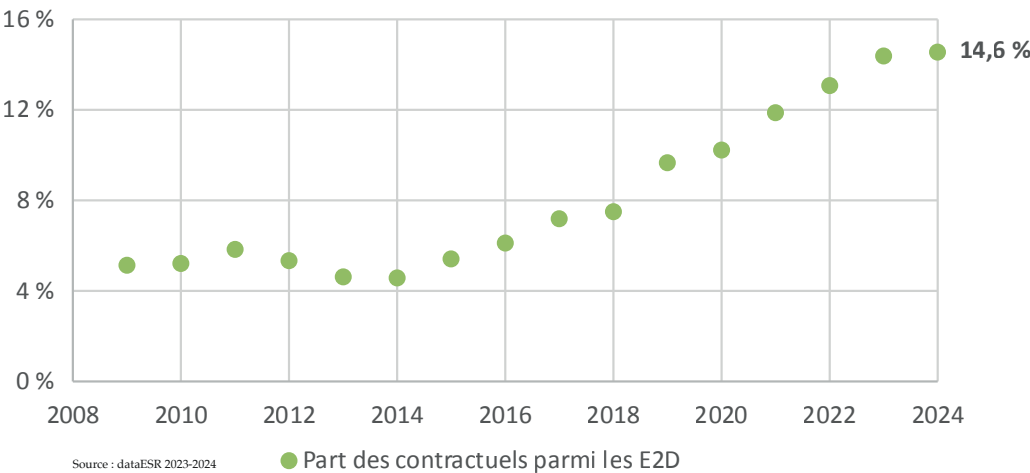
Le cas des contractuels LRU sera abordé en détail dans un prochain article. ■

* 64 heures pour les doctorants contractuels, 192 heures pour un ATER à temps plein et 384 heures pour un second degré.

PART DES CONTRACTUELS EN POTENTIEL ENSEIGNANT



PART DES E2D CONTRACTUELS





Diffusion d'informations syndicales sur les adresses professionnelles

En cette année d'élections professionnelles dans la fonction publique (du 3 au 10 décembre), en complément de la Fiche pratique n° 75 sur l'affichage syndical¹, nous republions ici à toutes fins utiles la mise à jour d'une fiche produite en 2020².

Par **CLAIRE BORNAIS**, membre de la commission financière, et **PHILIPPE ENCLOS**, cellule juridique

Depuis un décret du 4 novembre 2014, un droit à la diffusion d'informations syndicales sur les adresses électroniques professionnelles des agent-es (y compris non syndiqué-es) est accordé aux organisations syndicales (OS)³ de la fonction publique.

Ce droit est ouvert à toutes les OS qui en font la demande, même celles qui ne sont pas représentatives (qui n'ont pas de siège au comité social d'administration, CSA⁴). Le désabonnement par un-e agent-e d'une liste de diffusion d'informations syndicales doit toujours être possible.

En application de ce décret, une décision ministérielle en date du 26 avril 2016 a fixé les modalités générales de mise en œuvre de ce droit dans les établissements. Enfin, une circulaire du 29 novembre 2016 explicite l'obligation pour le chef d'établissement de soumettre à l'avis du CSA son projet de décision de mise en œuvre locale et de prévoir la mise à jour des listes, ainsi

nominatifs du personnel pour constituer elles-mêmes leurs listes.

Il est important que, dans chaque établissement où le SNESUP-FSU est implanté, et donc aussi la FSU, les équipes militantes veillent à bénéficier de ce droit, même en l'absence d'élue au titre de la FSU au CSA. En effet, même si c'est un outil à manier avec précaution, notamment pour éviter trop de désabonnements, cela permet de diffuser largement et rapidement des informations importantes et/ou urgentes, et de faire connaître notre syndicat et sa fédération.

REMARQUES

■ La réglementation prévoit des dispositions particulières pour les périodes d'élections professionnelles (CSA, CPE, CCPANT notamment) remplaçant les dispositions applicables en période normale. Mais cela ne saurait concerner les élections des conseils centraux ou d'UFR. Aussi est-il important de veiller, lors des réunions du comité électoral consultatif préalables aux élections des conseils, à

ce que les dispositions de l'arrêté électoral n'interdisent pas l'usage des listes syndicales, quel que soit le prétexte. Un argument pour cela est que l'utilisation par les OS de leur droit propre de diffusion d'informations au personnel ne saurait exposer les élections à l'annulation, même lorsqu'elles déposent ou soutiennent des listes aux conseils⁵. L'arrêté d'organisation des élections aux conseils peut réglementer la campagne électorale des listes de candidats ; en revanche, toute disposition ayant pour objet ou pour effet d'interdire la diffusion d'informations par les OS durant la campagne serait susceptible de recours en référé-liberté pour violation des droits syndicaux.

■ Lorsqu'il y a plusieurs sections SNESUP-FSU dans un établissement, il est nécessaire que celles-ci se coordonnent pour faire la demande au nom du SNESUP-FSU. De même, s'il y a plusieurs syndicats de la FSU implantés, ils doivent se coordonner pour demander les listes au nom de la FSU. ■

Ce droit est ouvert à toutes les OS qui en font la demande, même celles qui ne sont pas représentatives.



© Elf-Moonance / Pixabay

que quelques éléments sur les modalités de mise à disposition des listes de diffusion :

- soit des listes établies par l'administration et dont les abonné-es sont invisibles pour les OS (par exemple, des listes sur un serveur Sympa) ;
- soit la mise à disposition aux OS de fichiers

1. www.snesup.fr/ressources/fiches-pratiques/fiche-pratique-ndeg-75-la-reglementation-sur-laffichage-syndical.
2. Pour en savoir plus, une version plus détaillée est disponible en ligne : www.snesup.fr/ressources/fiches-pratiques/fiche-pratique-ndeg-77-utilisation-des-technologies-de-linformation-et.
3. Ces textes ne concernent pas, bien sûr, la communication interne des OS en direction de leurs adhérents et/ou sympathisants qui leur ont volontairement communiqué une adresse de courriel, privée ou professionnelle.
4. Le CSA a remplacé, depuis 2022, le comité technique d'établissement évoqué par les textes réglementaires et circulaires parus antérieurement à la loi TFP de 2019.
5. Il relève bien sûr de la responsabilité des OS de ne pas utiliser ces canaux de diffusion d'informations syndicales pour faire campagne, ce qui pourrait constituer un motif valable de recours en annulation des élections à l'initiative d'autres listes candidates.



Parcoursup 2026 : moins de places pour plus de bacheliers

Alors qu'en ces mois de février et mars, les lycéens sont invités à faire leurs vœux de poursuite d'études sur la plateforme Parcoursup, une extraction de son contenu nous permet de comparer les formations référencées et le nombre de places offertes cette année par rapport aux années précédentes, et ainsi de documenter les effets du désengagement de l'État dans le financement des établissements d'enseignement supérieur publics et privés.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**, membre du bureau national

Cette année, les établissements d'enseignement supérieur accueillent majoritairement la génération née en 2008, qui a été plus nombreuse que celle née en 2007 (828 404 naissances en 2008, contre 818 705 en 2007). Alors que le nombre de bacheliers et de bacheliers devrait poursuivre sa croissance au moins jusqu'en 2028 sous l'effet conjoint de la hausse démographique des générations nées entre 2008 et 2010 et du taux de réussite au baccalauréat de celles-ci (91,6 % de réussite en 2025, avec 682 000 diplômé·es – 80,1% de la génération –, et même 96,2 % au bac général, avec 368 500 diplômé·es), pour la deuxième année consécutive, le nombre de places proposées sur la plateforme Parcoursup diminue : – 43 000 places en 2025 et – 10 300 places en 2026. Avec 675 000 places proposées dans les formations publiques, l'État ne se donne plus les moyens d'accueillir toutes les bacheliers et tous les bacheliers qui souhaiteraient s'y inscrire. C'est le droit à l'éducation qui est entravé par l'austérité imposée aux universités.

BAISSE DES FINANCEMENTS MASSIVE

Loin de venir prendre la place d'un public défaillant, l'enseignement supérieur privé accélère la chute du nombre de places, pour la deuxième année consécutive. Les formations privées proposent 7 300 places en moins, dont 6 600 places en moins en apprentissage, principalement en BTS (cf. *infographie du haut*). Faut-il y voir l'effet de la baisse des financements massive du ministère du travail pour développer l'apprentissage (jusqu'alors de l'ordre de 20 000 euros de subventions et de baisses de cotisations sociales par apprenti) ? Même réduites, ces subventions profiteront encore aux établissements privés, qui proposent 81 % des places en apprentissage (cf. *infographie du bas*).

Dans cette baisse générale, les filières historiquement sélectives du public sont favorisées : en licences sélectives (+ 319 places), en

écoles d'ingénieurs (+ 229 places) comme en écoles de commerce et de management (+ 170 places). Les filières dites « non sélectives », mais à capacités d'accueil limitées, continuent à proposer toujours moins de places d'année en année. Ainsi dans les licences générales, nous perdons cette année 1 300 places, après en avoir perdu 5 300 l'an dernier.

CAPACITÉS D'ACCUEIL EN BAISSÉ

C'est aussi vrai pour les formations en études de santé : – 7 000 places en 2025 et – 2 400 places en 2026. Dans le même temps, probablement sous l'injonction à rechercher des ressources propres, le nombre de places dans les formations publiques en apprentissage reprend sa progression, après une baisse significative en 2025 (– 4 600 places en 2025 et + 1 700 places en 2026, en hausse de 4 %).

Le sous-financement de l'État affecte maintenant directement les capacités d'accueil en première année du premier cycle. La L1 des universités les moins dotées par l'État en subvention pour charges de service public par étudiant est la première touchée.

Plusieurs universités l'ont annoncé à la presse en ce début d'année : elles n'ont plus les moyens humains et financiers d'encadrer les étudiant·es, notamment dans les filières en tension. Aussi, face à la volonté du ministère de ne pas accompagner financièrement la hausse du nombre d'étudiant·es dans nos établissements, et pour ne pas dégrader le taux d'encadrement comme la qualité des formations, les universités d'Amiens, de Rouen, de Pau et d'autres – sans l'annoncer dans les médias – diminuent le nombre de places en première année de licence générale déclarée sur la plateforme Parcoursup en 2026 par rapport à 2025 : – 807 places en licence à l'université de La Réunion, – 786 à Rouen, – 485 à Amiens, – 401 à Lille, – 319 à l'université Côte d'Azur, – 318 à Limoges, – 278 à Créteil, – 278 à Reims, – 207 à Strasbourg, – 200 à Pau, – 192 à Angers, – 173 en Lorraine, – 162

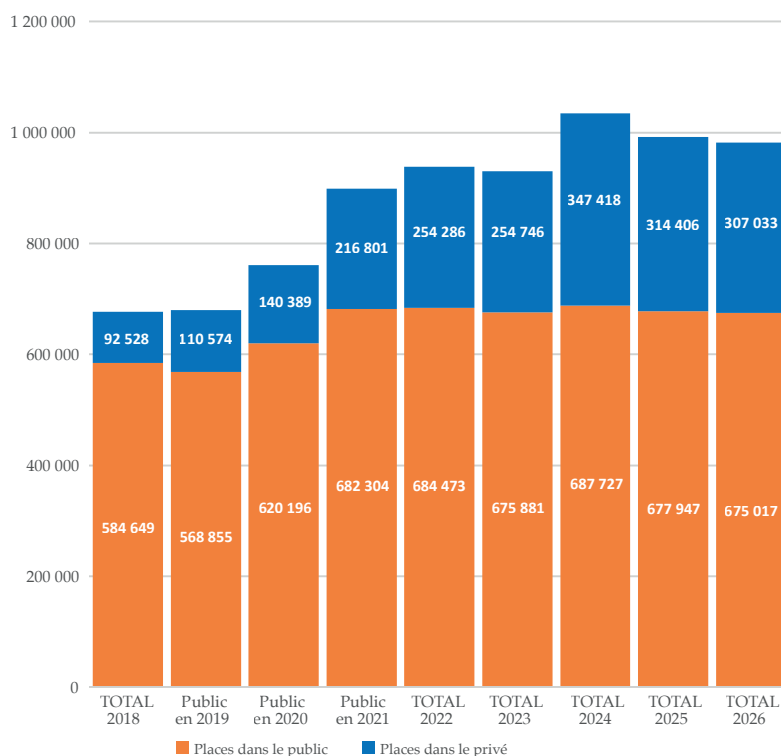
C'est le droit à l'éducation qui est entravé par l'austérité imposée aux universités.

aux Antilles, – 160 à Aix-Marseille, – 128 à Caen et – 110 au Havre...

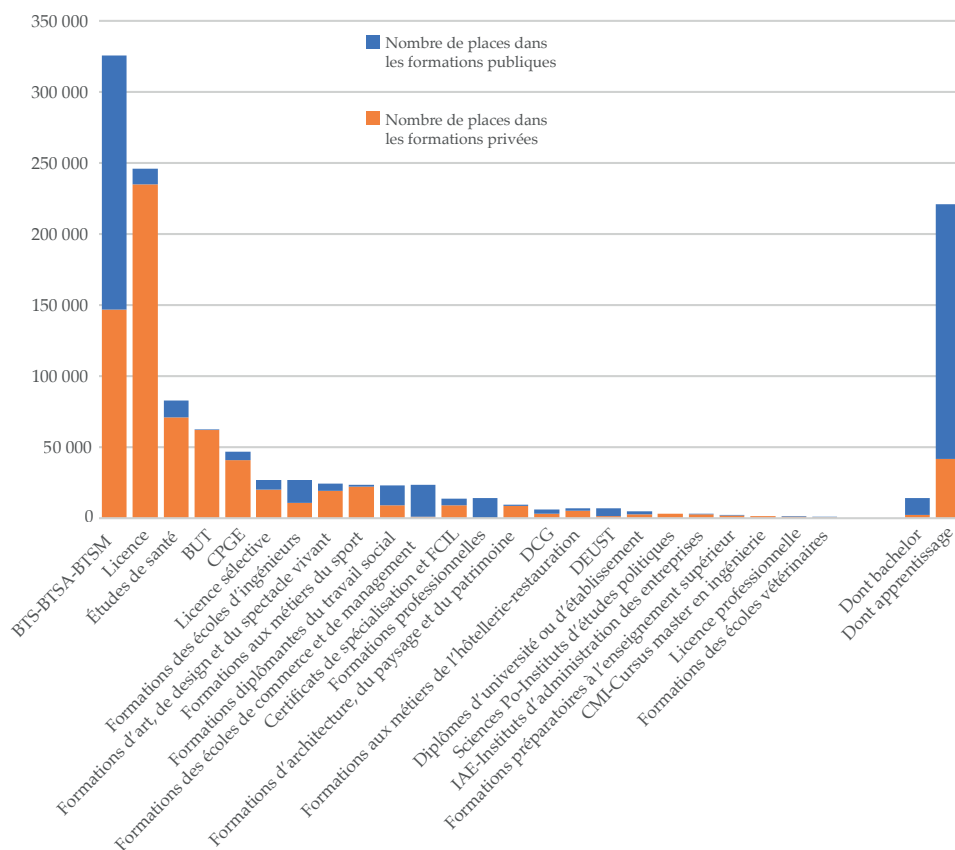
INÉGALITÉS DE DOTATION

Pour assurer le droit constitutionnel à une éducation publique et gratuite à toutes les bachelières et tous les bacheliers des nouvelles générations, il est indispensable que toutes les universités bénéficient des moyens nécessaires pour développer leur offre de formation et notamment d'un budget par étudiant-e et d'un taux d'encadrement comparable. Le gouvernement masque le sous-financement global par un financement opaque et inégal : les inégalités de dotation entre établissements du service public varient du simple au double, y compris entre universités pluridisciplinaires comparables, sans la moindre explication. Il laisse toute latitude aux formations privées, dont une part croissante est à but lucratif sans véritable qualité ni pédagogique ni certificative. Ne nous y trompons pas : c'est une amputation du service public pour des centaines de milliers de bacheliers et de bachelières privés de places, et un plan social pour le personnel*. ■

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PLACES DÉCLARÉES DANS PARCOURSUP ENTRE 2018 ET 2026 DANS LE PUBLIC ET DANS LE PRIVÉ



NOMBRE DE PLACES EN 1^{ER} CYCLE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PRIVÉ ET DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PUBLIC DÉCLARÉES DANS PARCOURSUP 2026



C'est une amputation du service public pour des centaines de milliers de bacheliers et de bachelières privés de places.

* www.snesup.fr/publications/rapports/plan-social-dans-les-illustrations-concretes.

Ministère et secteur privé à l'assaut du doctorat

Le doctorat est au fondement du métier d'enseignant-chercheur. La communauté universitaire est structurée autour de ce diplôme entre quête du savoir, transmission et formation. Toute transformation du doctorat a de facto des conséquences sur nos métiers et leurs conditions d'exercice.

Par **STÉPHANIE ROSSANO**,
responsable du secteur Recherche

Toutes les actions tentent de disqualifier et de déposséder la communauté universitaire dans ce rôle fondateur de formation par et à la recherche.

Au niveau européen, un cadrage est en cours depuis 2003 dans le cadre du processus de Bologne. En France, le doctorat suscite intérêt et convoitise depuis quelques années et on a assisté à des transformations, parfois symboliques, en apparence, à bas bruit. Les transformations qui s'opèrent sont toutefois concertées et ont pour objectif premier de « rassurer » les entreprises sur le sérieux, la confidentialité ou l'éthique : mise en place du serment du docteur¹, instrumentalisation de la liberté académique, extension des zones à régime restrictif² et durcissement du processus de protection du potentiel scientifique et technique, mise en place d'une fiche RNCP du doctorat introduisant la notion de compétences à l'instar des autres diplômes, renforcement du rôle de contrôle du comité de suivi individuel³, sanctuarisation du dispositif Cifre dans le Code de la recherche, établissement du contrat doctoral et postdoctoral de droit privé. Toutes ces actions privilégient presque exclusivement le secteur privé, et plus particulièrement les grandes entreprises.

MENACES SUR LE DOCTORAT

La toute récente convention signée entre France Universités et le Medef⁴ confirme bien notre analyse de la tentative de mainmise du secteur privé sur les universités. Selon le communiqué de presse⁵ produit par les deux organisations, « la valorisation du doctorat figure parmi les priorités de ce partenariat. Insuffisamment reconnu en France, où la population active ne compte qu'environ 1 % de docteurs, contre 2,1 % aux États-Unis et 1,9 % en Allemagne, le doctorat représente pourtant un atout majeur pour l'innovation des entreprises. Il renforce leur capacité de recherche et facilite les liens entre recherche publique et secteur privé ».

Il y a un an⁶, nous attirions l'attention de la communauté universitaire sur le rapport Pommier-Lazarus, remis au ministre en novembre 2024, et sur les menaces qu'il faisait peser sur le doctorat. Contrairement à de nombreux rapports qui finissent sur une étagère, les préconisations qu'il contient deviennent effectives au

pas de charge : comité d'orientation stratégique (mars 2025), réseau des ambassadeurs lancé le 1^{er} décembre 2025 et coordonné par l'APEC, plateforme nationale du doctorat mise en fonctionnement le 9 février 2026... Cette mise en œuvre est portée directement par Sylvie Pommier, qui est désormais pour partie chargée de mission « coordination de la stratégie sur le doctorat » dans le service de la coordination des stratégies de l'ESR, commun à la DGRI et à la Dgesip.

INSTRUMENTALISÉ ET APPAUVRI

Ce qui est problématique n'est évidemment pas de vouloir revaloriser le doctorat ni même de vouloir améliorer sa visibilité, mais que tout cela se fasse sans la communauté universitaire. En filigrane, toutes les actions tentent de disqualifier et de déposséder la communauté universitaire dans ce rôle fondateur de formation par et à la recherche. En parallèle, le doctorat est instrumentalisé et appauvri pour une mise au pas des universitaires et de toute l'institution au service de la sacro-sainte « innovation » et de son soi-disant « potentiel économique » qui reste à prouver scientifiquement et dans les faits. ■



La convention signée en février entre France Universités et le Medef vient confirmer la mainmise du secteur privé sur les universités.

1. « Le serment du docteur, une idée moins anodine qu'il n'y paraît », *Le Snesup*, n° 709, novembre 2022, p. 24-25.
2. « ZRR : un dispositif problématique pour l'indépendance de la recherche », *Le Snesup*, n° 738, décembre 2025-janvier 2026, p. 22-23 : www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-738-decembre-2025-janvier-2026.
3. « Comité de suivi individuel : des avancées mais de nombreux points de vigilance », *Le Snesup*, n° 723, avril 2024, p. 24-25 : www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-723-avril-2024.
4. franceuniversites.fr/wp-content/uploads/2026/02/20260212_Convention_Medef_FranceUniversites_Signature.pdf.
5. franceuniversites.fr/wp-content/uploads/2026/02/20260212_Convention_FranceUniversites_Medef_OK-1.pdf.
6. « Rapport Pommier-Lazarus : de graves menaces sur le doctorat », *Le Snesup*, n° 731, mars 2025, p. 24-25 : www.snesup.fr/mensuel-ndeg-731-mars-2025.

Quand l'idéologie néolibérale s'attaque au monde de la recherche pour en tirer profit

En vingt-cinq ans, le processus de Bologne et les directives successives ont transformé le doctorat, avec pour objectif de le mettre au service de l'économie et de l'innovation, en privilégiant l'approche par compétences. Les bases que l'on retrouve dans le rapport Pommier-Lazarus de novembre 2024 étaient déjà posées.

Par **STÉPHANIE ROSSANO**,
responsable du secteur Recherche

Le processus de Bologne, signé en 1999, vise à opérer un rapprochement des systèmes d'études supérieures. Mais ce n'est que lors de la conférence ministérielle de Berlin, en 2003, que l'EHEA¹ fait entrer le doctorat comme troisième cycle du processus en soulignant l'importance de la recherche dans l'enseignement supérieur². En 2005, dans la déclaration de Bergen³, le développement du doctorat apparaît déjà comme une nécessité liée au marché de l'emploi (« *Nous encourageons les universités à veiller à ce que leurs programmes de doctorat favorisent la formation interdisciplinaire et le développement de compétences transférables, répondant ainsi aux besoins du marché du travail au sens large* »). Le lien avec les autres secteurs de la recherche doit être amplifié (« *Dans l'optique d'obtenir de meilleurs résultats, nous reconnaissons la nécessité d'améliorer la synergie entre le secteur de l'enseignement supérieur et les autres secteurs de la recherche dans nos pays respectifs, ainsi qu'entre l'EHEA et l'espace européen de la recherche (ERA)* »), l'approche par compétences doit être utilisée et les compétences doivent être transférables. Les doctorants sont toujours considérés comme des étudiants, mais aussi comme des « *chercheurs en début de carrière* ».

Il est également question de la nécessité d'un encadrement transparent et d'une évaluation des « *compétences générales* ». Le nombre de doctorants doit augmenter. Les bases de ce que l'on retrouve en 2024 dans le rapport Pommier-Lazarus étaient ainsi posées. En 2005 également, les principes de Salzbourg I⁴ ont été établis comme bases communes pour les réformes du doctorat dans chaque pays. Les conférences ministérielles de Londres en 2007⁵ et du Benelux en 2009⁶ reprennent les discours tenus lors des éditions précédentes. En 2009, il est fait mention de promouvoir l'innovation et la créativité dans la société. S'ensuit la publication des principes de Salzbourg II⁷, en 2010, et d'un rapport, en juin 2011, sur le doctorat en Europe⁸, intitulé « *Towards a common approach* ».

« FAÇONNER LA FORMATION DOCTORALE »

L'objectif est de mettre le doctorat au service de l'économie (« *Il est important de privilégier la formation doctorale, car c'est cette qualification qui devrait permettre aux chercheurs d'accéder à un large éventail de secteurs d'emploi* ») et de l'innovation (« *L'opportunité existe maintenant de se projeter dans l'avenir et de façonner la formation doctorale dans le cadre de la politique de l'Union de l'innovation* »). Le lien avec l'innovation est réaffirmé lors de la conférence ministérielle de Paris en 2018⁹ et une liste des qualifications attendues en fin de doctorat est donnée¹⁰. ■

En 2005, le développement du doctorat apparaît déjà comme une nécessité liée au marché de l'emploi.

1. European High Education Area, espace européen de l'enseignement supérieur (EEES).
2. ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/2003_Berlin_Communique_English_577284.pdf.
3. ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/2005_Bergen_Communique_english_580520.pdf.
4. www.eua.eu/publications/positions/salzburg-2005-conclusions-and-recommendations.html.
5. ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/2007_London_Communique_English_588697.pdf.
6. ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/Leuven_Louvain_la_Neuve_Communique_April_2009_595061.pdf.
7. www.eua.eu/publications/positions/salzburg-ii-recommendations.html.
8. www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-05-Forschung/Forschermobilitaet/Report_of_Mapping_Exercise_on_Doctoral_Training_FINAL.pdf.
9. ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/EHEAParis2018_Communique_final_952771.pdf.
10. ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/EHEAParis2018_Communique_AppendixIII_952778.pdf.



La santé des universitaires dans la tourmente budgétaire

La dégradation des conditions de travail et d'études dans les universités est le résultat de politiques d'austérité menées à travers des réformes imposées au pas de charge, aboutissant à une perte de sens du métier et à un manque de reconnaissance, accentués par des attaques constantes du statut des universitaires.

Par la **SECTION SNESUP-FSU DE L'UGE**

« **O**n meurt dans vos universités. On meurt dans mon université. D'excès de travail, de stress, d'usure, de désespoir, d'indifférence. » C'est par ces mots terribles que la présidente de l'université Paul-Valéry de Montpellier commençait sa lettre ouverte adressée au ministre de l'Enseignement supérieur, le 26 janvier dernier. Elle alertait sur les conséquences dramatiques des politiques de l'ESR sur la santé du personnel et imputait plusieurs décès à la dégradation des conditions de travail.

Cette lettre aurait dû susciter un débat national, une alerte généralisée, un plan d'action ministériel. Ou au moins le soutien de ses pairs de France Universités.

Il n'en a rien été. France Universités est aux abonnés absents (s'en étonnera-t-on ?). Le ministre se contente d'Assises sur les financements de l'ESR (*spoiler alert* : il faudra compter sur les ressources propres – c'est-à-dire augmenter les droits d'inscription – et négocier avec les collectivités locales quelques aumônes).

LA COLLÉGIALITÉ DISPARAÎT

On en parle entre nous pendant une journée ou deux, puis d'autres priorités nous accablent : les copies à corriger, les jurys à organiser, les cours à préparer, les notes à saisir sur un nouveau logiciel, des collègues à remplacer au pied levé à l'annonce de leur départ en congé maladie pour une durée indéterminée. En attendant la prochaine alerte. En pressentant que le pire est encore à venir. En se demandant comment pourrions-nous tomber encore plus bas.

Tous ces signaux individuels de mal-être ont des causes organisationnelles et politiques qui sont déjà bien documentées. La mise en œuvre au pas de charge des réformes successives imposées malgré nos mobilisations a fait de nous les complices de politiques que nous désapprouvons et qui nous fragilisent. La collégialité disparaît pour laisser la place à des « équipes de gouvernance » et des conseils centraux où la part des universitaires est mi-

noritaire. Même les établissements « bons élèves » des réformes sont aujourd'hui dans la tourmente budgétaire. Dans des situations proches de la faillite, si certains établissements s'enorgueillissent de « sanctuariser » les emplois d'enseignants-chercheurs, cela se fait au détriment de la pérennisation des emplois administratifs, dont une part de l'activité est prise en charge par les enseignants-chercheurs au détriment de leurs missions premières. Il faudrait plutôt dire par les enseignantes-chercheuses, puisqu'à l'université, comme dans les autres sphères de la vie, elles assurent une part plus importante de travail administratif, émotionnel et de soin. La surcharge de travail conduit à une explosion du temps passé au travail, tout en n'ayant plus les moyens de bien faire son travail. À l'échelle des individus, cette dégradation des conditions de travail n'est pas, comme le prétend le ministre, un « sentiment de paupérisation », mais une réalité tangible qui se traduit par un déclassement salarial, la rareté des promotions, un poids croissant des primes dont une part est contingentée.

Ce sentiment de perte de sens et de manque de reconnaissance est accentué par les attaques politiques dont les universitaires sont régulièrement et de plus en plus souvent les cibles, telles que la remise en cause des libertés académiques (qui sont de toutes parts l'objet de velléités de définitions... et donc de limitations). Au sein même de notre communauté, certains présidents d'établissement se font les relais de ces attaques par la violence de leurs politiques et le mépris dont ils font preuve à l'égard des voix critiques.

FRAGMENTATION DU COLLECTIF

Qui peut encore croire que cette austérité programmée n'aura pas de conséquences sur les conditions de travail et notre santé ? Depuis des années, nous constatons les mêmes effets : troubles du sommeil, anxiété, hypertension, épuisement. Un ou une collègue fait un malaise en sortant de cours ; un ou une autre fond en larmes devant les exigences contradictoires des évaluateurs de son article, de son projet, de son

La surcharge de travail conduit à une explosion du temps passé au travail, tout en n'ayant plus les moyens de bien faire son travail.



unité, de sa carrière ; une explosion de colère en réunion et des documents jetés à la volée.

Mais que faire ?

Il est vital de nous saisir des outils et instances censés nous protéger. En premier lieu, la médecine du travail, dont une des missions est d'alerter et de rappeler aux employeurs leurs obligations en termes de prévention, de santé et de sécurité au travail. En second lieu, si on est témoin d'une situation de détresse particulière, liée à un événement même anodin, ne pas hésiter à l'inscrire sur le registre des accidents du travail au titre des accidents de service, afin d'accumuler des preuves de dysfonctionnements mais aussi de permettre au ou à la collègue concernée de tenter une reconnaissance de congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Une des difficultés auxquelles nous sommes collectivement confrontés pour faire face à ces attaques est la fragmentation de notre collectif de personnel de l'ESR en différents établissements qui rend plus difficile le partage d'information. Pour les unités multitutelles, cette fragmentation se vit en interne par la diversité des employeurs et des instances de prévention de santé au travail. L'autre difficulté relève des changements opérés sous les gouvernements Macron en matière de santé au travail : les prérogatives des CHSCT, devenus F3SCT, se sont considérablement réduites, en particulier leur capacité à recourir à une expertise externe. Afin de consolider la connaissance sur les situations dans les établissements, des représentants siégeant dans ces instances ont créé un Observatoire du stress et des conditions de travail dégradées. ■

Qui peut encore croire que cette austérité programmée n'aura pas de conséquences sur les conditions de travail et notre santé ?

BIBLIOGRAPHIE

- Clément Luy et Ludivine Vagneur, « Mener une enquête sur le harcèlement moral dans un laboratoire de recherche : un exemple lyonnais », *Mouvements*, avril 2025.
- Dominique Glaymann, *Enseignants-chercheurs. Un grand corps malade*, Le Bord de l'eau, « Critiques éducatives », 2025.

« La liberté ne se conquiert pas contre la vie, mais avec elle »

Depuis vingt-sept ans, la sociologue, écrivaine et militante féministe Pinar Selele fait face à une persécution politico-judiciaire orchestrée par les autorités turques du fait même de ses travaux de recherche.

Propos recueillis par **ARTEMISA FLORES ESPINOLA**,
groupe Égalité femmes-hommes

Arrêtée en 1998 à Istanbul, incarcérée et torturée, puis libérée en 2000, Pinar Selele a été acquittée à quatre reprises, mais à chaque fois les acquittements ont été annulés ou des appels ont mené à de nouvelles procédures. En 2022, la Cour suprême turque a annulé le dernier acquittement, rendant exécutoire une condamnation à la prison à perpétuité et une demande d'extradition assortie d'un mandat d'arrêt international. Une nouvelle audience est prévue le 2 avril prochain à Istanbul. Malgré cet acharnement, Pinar a présenté le 16 février son dernier ouvrage, *Lever la tête. La recherche interdite sur la résistance kurde**. Il constitue non seulement un témoignage, mais aussi une contribution intellectuelle au débat sur les droits humains, la sociologie critique et les conditions de production des savoirs.

Votre approche sociologique repose sur des enquêtes de terrain ethnographiques auprès des groupes opprimés (Kurdes, femmes, personnes trans). Comment cette méthodologie nourrit-elle votre engagement politique et féministe ?

Mes recherches, depuis plus de trois décennies, dessinent une cartographie mouvante des rapports de pouvoir et des résistances. Les structures de pouvoir se territorialisent, fonctionnent en réseau, se renouvellent. Mais elles sont confrontées aux résistances et aux constructions des seuils, lieux intermédiaires où se déploient de multiples subjectivations, à multiples formes. Rendre visibles ces dynamiques participe déjà d'un engagement politique : produire des concepts capables de nommer ces expériences, c'est contribuer à leur reconnaissance publique. Dès le départ, ces recherches ne sont pas nées d'un positionnement académique stratégique, mais d'une interpellation face à des

problèmes publics concrets. Avec un sentiment d'urgence. Urgence à comprendre les violences subies et infligées, les logiques d'exclusion, mais aussi les processus d'autonomisation qui émergent dans les interstices du pouvoir. La société ne m'est jamais apparue comme un simple objet d'étude, mais comme un champ de tensions où se croisent expérience vécue, critique et désir de transformation. Mes démarches ethnographiques inscrivent la théorie dans la matérialité des vies, dans les affects, les vulnérabilités, mais aussi dans les capacités d'action.

L'analyse des rapports sociaux implique l'analyse de la position de celle qui observe. Ici, mon épistémologie rejoint la notion de « savoirs situés » : l'objectivité n'est pas une neutralité abstraite, mais une objectivité incarnée, consciente de ses conditions matérielles et historiques d'élaboration. Je m'inscris ainsi dans une ontologie de l'immanence : corps et pensée ne sont pas séparés. Il n'y a pas d'un côté un sujet savant et de l'autre un objet étudié, mais un plan où corps et pensée s'affectent mutuellement. Nous ne savons pas ce que peut un corps ; nous ne savons pas non plus ce que peut un corps-chercheuse lorsqu'il devient lui-même partie prenante de l'enquête. Les frontières entre sujet et objet deviennent des seuils de transformation. L'entretien sociologique peut alors devenir un espace de réflexivité partagée.

Vous êtes très impliquée dans le soutien aux femmes kurdes du Rojava et aux militantes iraniennes comme Narges Mohammadi, actuellement emprisonnée. Comment ces luttes s'inspirent-elles mutuellement ? Que représente le slogan « Jin, jiyan, azadî » (« Femme, vie, liberté ») dans la construction d'une solidarité féministe internationale ?

Mon engagement auprès des femmes du Rojava et des militantes iraniennes comme Narges Mohammadi s'inscrit dans une conscience

« Le militarisme et l'autoritarisme reposent sur une masculinité normative qui valorise la verticalité, la conquête et la violence héroïsée. »

* *Lever la tête. La recherche interdite sur la résistance kurde*, Université Paris Cité Éditions, 180 p. 15 €.

du caractère transnational des luttes féministes. Elles ne se juxtaposent pas ; elles se répondent, se nourrissent et élaborent une aspiration commune malgré les frontières. Cette aspiration est résumée par le slogan « *Jin, jîyan, azadî* », qui est né dans le mouvement kurde et a été repris massivement en Iran. Cette articulation affirme l'interdépendance des pouvoirs ainsi que des luttes de libertés. Dire « Femme, vie, liberté », c'est lier de multiples luttes, dont celle de la défense du vivant.

Au Rojava, cette articulation s'est traduite par une tentative d'institutionnaliser l'égalité femmes-hommes, la démocratie locale et une écologie sociale.

La défense du territoire face aux offensives militaires ne se dissocie pas d'une réflexion sur la manière d'habiter la Terre, de produire, de décider collectivement. Le militarisme et l'autoritarisme reposent sur une masculinité normative qui valorise la verticalité, la conquête et la violence héroïsée. Les régimes qui exaltent le nationalisme et l'ordre moral cherchent simultanément à discipliner les femmes et à exploiter les territoires. La même logique de contrôle traverse ces deux dimensions : rendre les corps disponibles, rendre la Terre exploitable. Les mouvements féministes, en mettant au centre la vie, fissurent cette matrice. Ils montrent que la liberté ne peut être pensée sans une transformation radicale des rapports de genre, mais aussi sans une défense active du vivant.

C'est ici que l'éthique du *care*, notamment développée par Carol Gilligan, éclaire ces dynamiques. Le soin n'est pas une posture compassionnelle ; il constitue une proposition politique. Il repose sur l'attention aux relations, aux vulnérabilités, aux interdépendances. Contre l'idéal libéral d'un individu autonome et compétitif, il affirme que nous sommes fragiles et liés les uns aux autres. Penser la liberté à partir du soin, c'est refuser que celui-ci soit relégué au domaine privé ou assigné aux femmes ; c'est en faire un principe organisateur



Pinar Selek,
enseignante-chercheuse
en sociologie.

de la justice, de l'économie et de la démocratie. Dans cette perspective, « Femme, vie, liberté » apparaît comme une éthique politique complète. Il ne s'agit pas seulement de résister, mais de proposer un autre paradigme : placer la dignité, l'attention, la réciprocité et la responsabilité au cœur des institutions. Les alliances qui se tissent dans les diasporas, notamment en Europe, participent de cette construction. Elles montrent que la solidarité féministe internationale n'est pas un geste symbolique, mais un réseau vivant de relations, de soutiens et d'actions concrètes.

Nous vivons à l'ère du capitalisme mondialisé et beaucoup se sentent impuissant-es face aux grandes puissances. Pourtant, les idées et les pratiques accumulées depuis des décennies circulent davantage qu'auparavant. Les expériences locales dialoguent, les analyses se croisent, les résistances se répondent. Les transformations par le bas sont parfois discrètes, mais elles existent. Encore faut-il les soutenir, les relier, leur donner une portée concrète.

« *Femme, vie, liberté* » n'est pas seulement un cri de révolte. C'est un horizon politique et existentiel. Il nous rappelle que la liberté ne se conquiert pas contre la vie, mais avec elle. Face aux régimes autoritaires et aux guerres, une forme d'offensive de *care* est nécessaire, un acte déterminé, organisé, capable de protéger la vie. ■

« Les mouvements féministes montrent que la liberté ne peut être pensée sans une transformation radicale des rapports de genre, mais aussi sans une défense active du vivant. »

En 2026, le service public de l'enseignement supérieur va craquer

Contrairement à ce que notre ministre de tutelle affirme, l'analyse de la répartition du budget proposée pour avis au Cneser confirme que le budget de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) est loin d'être à la hauteur des besoins, et notamment que la part consacrée au fonctionnement des établissements est en baisse par rapport à 2025. Une situation qui augure très mal de l'avenir du service public de l'ESR.

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

Comme l'année dernière, au prétexte de l'adoption tardive de la loi de finances initiale (LFI 2026), après que le gouvernement a utilisé l'article 49.3 le 23 janvier, la répartition des moyens aux établissements, sur laquelle le Cneser devait donner un avis le mardi 10 mars¹, n'intègre pas tous les moyens nouveaux. Cela fait pourtant maintenant plus d'un mois que, d'une part, ces budgets ont été votés et que, d'autre part, le principe de leur répartition a été arrêté par le ministre, dès l'adoption définitive de la LFI 2026, le 3 février.

ÉCARTS IMPORTANTS DE TAUX D'ENCADREMENT

Ce principe repose sur la compensation intégrale de la contribution de l'employeur au contrat collectif de protection sociale complémentaire (PSC) en 2026, le non-respect de la loi de programmation de la recherche (LPR) et le fait que l'augmentation de 4 % de la contribution au compte d'affectation spéciale pour les pensions des fonctionnaires (CAS pensions) ne sera compensée qu'à hauteur de 75 %, à l'exception de 11 établissements « *qui sont en difficulté aujourd'hui* », pour lesquels cette compensation le sera à hauteur de 120 %. Relevons que cette petite péréquation (de l'ordre de 0,45 % de la masse salariale, pour notamment permettre à ces 11 établissements – lesquels et pourquoi seulement eux ? – de légèrement converger vers la moyenne basse de la subvention pour charges de service public (SCSP) par étudiant-e de leur catégorie) est très loin d'être suffisante pour compenser des écarts de taux d'encadrement qui varient du simple au double entre des établissements pourtant comparables.

Le montant des moyens nouveaux non pris en compte dans la répartition discutée ci-après s'élève à 150 millions d'euros (M€), soit moins de 1 % des 15,724 milliards d'euros du programme « formations supérieures et recherche universitaire » de la Mires dont :

- 60 M€ qui s'ajoutent aux 87,4 M€ initiaux du PLF 2026 pour le CAS pensions, dont environ 30 M€ pour tous les établissements et environ 30 M€ supplémentaires à partager entre les 10 établissements les plus « en difficulté » ;
- 50,9 M€ pour la compensation intégrale de la PSC ;
- 1,5 M€ supplémentaires, qui s'ajoutent aux 85,5 M€ du PLF 2026 pour abonder des mesures de la LPR ;
- les 38,5 M€ restants étant mis en réserve pour le cas échéant être réaffectés à d'autres missions au cours de l'exercice budgétaire.

NOUVEAU REcul

Concernant la LPR, les 87 M€ de moyens nouveaux inscrits en LFI 2026 sont très en deçà de l'augmentation de 107 M€ programmée pour 2026 lors du vote de la loi, en 2020. C'est un nouveau recul de 20 M€. En février dernier, le ministre Philippe Baptiste a assuré que ce montant permettrait le financement de l'« *augmentation de la rémunération des docteurs, désormais fixée à 2 300 euros, contre 1 769 en 2020* » et la poursuite des mesures statutaires en faveur des jeunes chercheur·ses, des bibliothèques et des ingénieur·es techniques. Mais pas la revalorisation des primes indemnitaires statutaires des enseignant·es et des enseignant·es-chercheur·ses. De plus, c'est sur cette enveloppe que devra être financée la mise en œuvre des COMP dans les universités des régions académiques Nouvelle-Aquitaine et Provence-Alpes-Côte d'Azur. Avec le gel du point d'indice, notre pouvoir d'achat devrait donc encore baisser en 2026.

Non seulement le budget à répartir est très en deçà des besoins des établissements² pour développer leur offre de formation, leurs capacités d'accueil et les budgets de leurs laboratoires de recherche, engendrant notamment des plans d'austérité qui amputent les campagnes d'emploi et réduisent les budgets de fonctionnement comme d'investissement, mais il reste très inégalement réparti selon des décisions toujours opaques.

Ainsi, cette année encore, des établissements très mal dotés verront leur subvention progres-

Avec le gel du point d'indice, notre pouvoir d'achat devrait donc encore baisser en 2026.

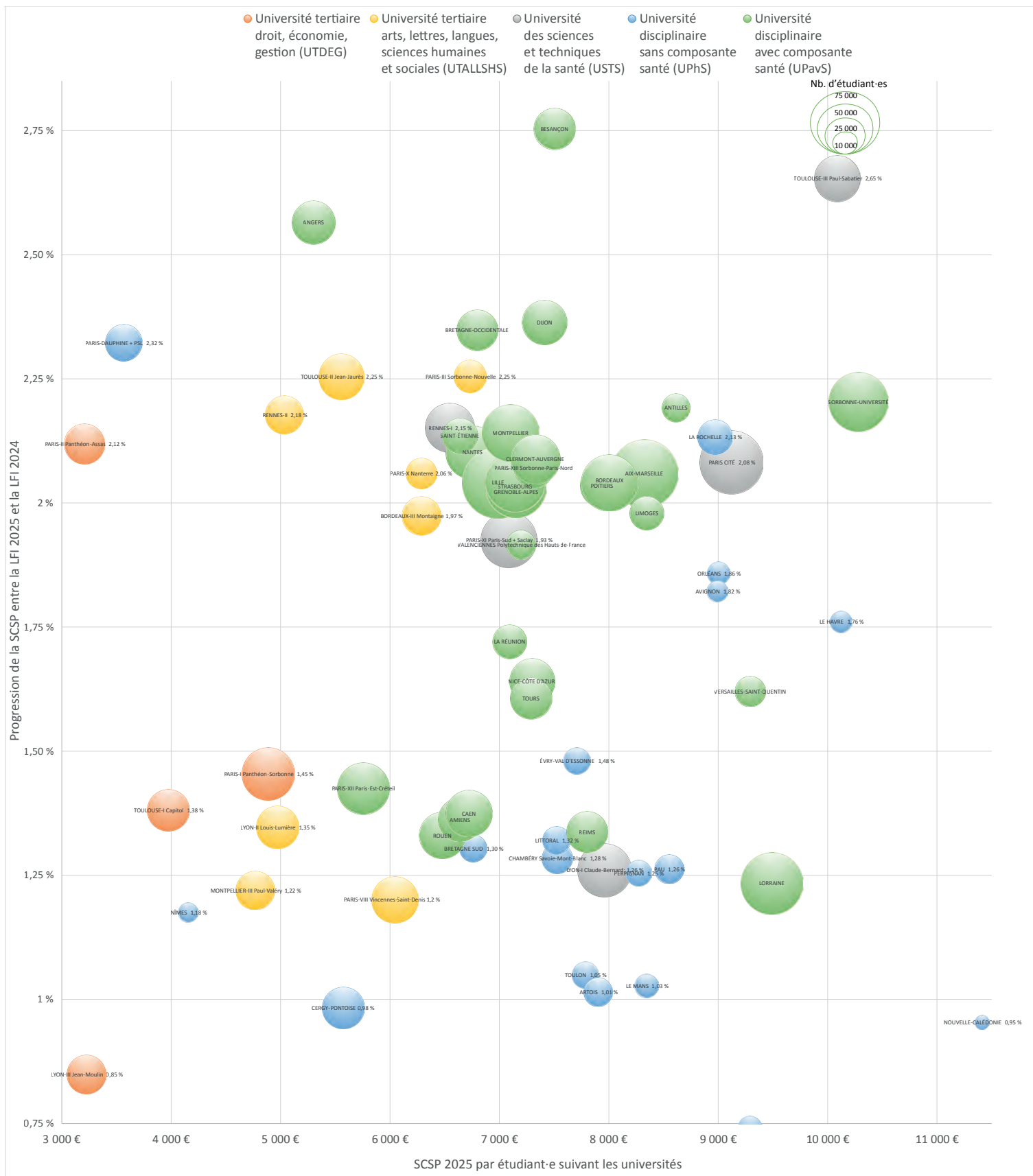
1. Le Cneser a voté contre cette répartition le 10 mars 2026 : 60 contre, 0 pour, 10 abstentions, 0 NPPV.
2. Cf. *Le Snesup*, n° 740, mars 2026, p. 29 : www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-740-mars-2026.

ser moins vite que celle d'établissements mieux dotés en SCSP/étudiant-e³ (cf. infographie).

Relevons que, pour la première fois, les budgets de fonctionnement de toutes les universités sont en baisse en prénotification 2026

par rapport à la prénotification 2025, et ce dans des proportions pouvant dépasser les - 5 % (- 6,45 % à La Rochelle ; - 8,21 % à Dunkerque ; - 9,02 % à Marne-la-Vallée). Cette année, le service public de l'ESR va craquer. ■

3. Pour permettre la comparaison entre établissements, le nombre d'étudiant-es est celui inscrit dans la base de donnée dataESR et la SCSP est celle prénotifiée lors du vote du Cneser en mars 2025.



« Je crois en la force de l'action collective »

En février, nous avons, par un heureux coup du hasard, eu la chance d'assister à une pièce de théâtre, *Celle qui ne dit pas a dit*, au Local des autrices*, dont la directrice, Sarah Pèpe, propose une programmation dont le mot-clé est « femmes ». Cette pièce est venue percuter notre vécu de militantes syndicales au cœur duquel la prise de parole est un acte fondamental. Cet entretien a comme objectif de vous donner envie d'aller découvrir le lieu qui ouvre poétiquement de belles pistes de réflexion. Un pas de côté rafraîchissant et régénérant.

Propos recueillis par **ANNE ROGER**,
membre du bureau national

Pouvez-vous nous résumer le propos de la pièce ?

C'est l'histoire de trois femmes : Celle qui dit, Celle qui dit après, Celle qui ne dit pas.

On les rencontre dans leur univers professionnel et à travers leurs histoires personnelles.

Un jour, contre toute attente, Celle qui ne dit pas ose dire, et tout l'équilibre se trouve bouleversé... C'est l'histoire d'une exploration des identités à travers la parole : qui retient, qui donne la permission de dire ? Une histoire de lignes déplacées qui dessinent de nouvelles figures, qu'on ne croyait pas possibles. Trois émancipations par la parole.

Pourquoi ce texte ? D'où vient-il ?

Ça commence dans la rue. Je croise des gens et plusieurs fois, je les entends dire : « alors il-elle m'a dit ; alors je lui ai dit ». Alors je me dis que c'est ça qu'on raconte : la parole des autres, ce que ça nous a fait, comment on a su ou pas quoi dire, comment on dit à une tierce personne parce qu'on ne parvient pas à le dire à qui on aimerait dire, et comment on rumine tout ce qu'on n'a pas su dire.

Ça se poursuit. Dans l'écriture d'un dialogue entre deux femmes où l'on comprend que l'une a répété ce que l'autre a dit et que cette dernière est fortement contrariée de cela, parce qu'elle voulait être celle qui le dit.

Ça se poursuit encore. Avec l'envie de développer cette situation et de la déployer entre trois voix féminines. Ce qui m'intéressait, c'était de voir comment une parole dite dans un certain contexte peut désorganiser tout un équilibre relationnel et modifier les identités individuelles et les dynamiques collectives.

Dans la pièce, la situation initiale n'est pas précisément décrite, car elle est juste un prétexte à envisager les liens entre des pouvoirs et des paroles, et comment on circule entre les deux.

Ont ainsi surgi les trois personnages : Celle qui dit, Celle qui dit après et Celle qui ne dit pas.

J'ai imaginé comment ces femmes se définissaient par rapport au fait de dire.

Comment elles s'étaient construites autour d'un dire possible ou empêché.

Et puis... À la suite du confinement, pendant lequel tout le monde a semblé découvrir les métiers essentiels, pour la plupart féminisés, racisés et précarisés, j'ai eu envie de faire évoluer ces trois femmes dans un univers professionnel peu valorisé et difficile. La chorégraphie des corps nous laisse deviner qu'il s'agit d'une usine ou d'un entrepôt, comme ceux d'Amazon.

Avez-vous travaillé avec des militantes syndicales pour le finaliser ?

Non, je n'ai pas travaillé avec des militantes syndicales, mais je me suis inspirée de situations que j'étais en train de vivre dans mon autre travail.

Par ailleurs, à l'issue d'une représentation, j'ai organisé un bord de plateau avec des femmes

« À l'heure où l'on individualise de plus en plus les trajectoires et les intérêts, il est nécessaire de retrouver du commun. »

celle qui ne dit pas a dit



De Sarah Pèpe

Lundi 09 mars | 20h
Lundi 30 mars | 20h

Le Local des Autrices
18 rue de l'Orillon, 75011 Paris



* Le Local des autrices,
18, rue de l'Orillon,
75011 Paris.



© Sarah Pèpe / Le Local des autrices

impliquées dans un syndicat de la Ville de Paris et l'échange a été passionnant. Je crois en la force de l'action collective même si j'en mesure aussi la grande complexité. Cependant, à l'heure où l'on individualise de plus en plus les trajectoires et les intérêts, il est nécessaire de retrouver du commun. Je crois également en la sororité comme prise de conscience du statut dévalorisé des femmes dans notre société et conviction d'une lutte « ensemble ».

Pouvez-vous nous présenter en quelques mots Le Local des autrices et nous expliquer comment est pensé le projet féministe de programmation ?

Dans mon parcours de comédienne et d'autrice, je me suis rendu compte de la façon dont les femmes étaient moins soutenues, et par conséquent l'obligation d'aller solliciter notre légitimité artistique auprès des hommes détenteurs des places de pouvoir. Les chiffres de différentes études sont ensuite venus confirmer cela.

Aussi, j'ai eu envie d'offrir un lieu aux autrices. En reprenant un théâtre pour le transformer en Local des autrices, j'ai posé un acte simple et radical : mettre les autrices au cœur. Non en marge d'une programmation, non

dans une logique de quota, mais comme ligne artistique fondatrice. Une scène où les voix des femmes ne sont plus l'exception mais la norme. Un lieu qui rend visible la puissance créatrice longtemps reléguée à la périphérie.

Le théâtre façonne l'imaginaire collectif. Or les écritures des femmes y demeurent minoritaires. J'ai choisi d'agir non par déclaration, mais par structure : modifier la programmation, l'identité du lieu, son économie symbolique et artistique. Faire d'un espace existant un outil concret de rééquilibrage.

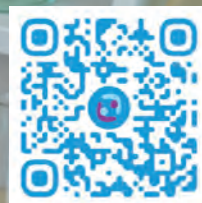
Cependant, je ne demande pas aux autrices d'écrire sur certains sujets. C'est la démarche globale du théâtre qui est féministe ; je veux qu'elles puissent écrire, comme les hommes, sur tous les sujets qui les intéressent. Car j'ai remarqué qu'on dévalue souvent nos qualités artistiques en nous ramenant à la dimension militante, comme si dès qu'on parlait de notre réalité, on entrait dans un discours de revendication.

Voulez-vous nous dire autre chose ?

Mon espoir que de plus en plus de spectateur-rices viennent au Local des autrices découvrir le talent des autrices. ■

L'autrice, metteuse en scène et comédienne Sarah Pèpe, devant Le Local des autrices, à Paris (11^e).

« En reprenant un théâtre pour le transformer en Local des autrices, j'ai posé un acte simple et radical : mettre les autrices au cœur. »



Pour être contacté,
scannez le QR code

NE CHERCHEZ PAS PLUS LOIN, VOTRE BANQUE EST DÉJÀ SOUS VOS YEUX.

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.

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.

