

# le s n e s u p



**ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES**

**FSU, notre voix, notre force**



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<sup>(1)</sup> 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](https://www.casden.fr)\* ou retrouvez-nous chez



\*Coût de connexion selon votre opérateur.

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

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 207 603 030 euros. • Siège social : 7, promenade Germaine Sablon 75013 PARIS – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Conception : •becoming • Crédits photos : SolAir • Illustrations : ©Frédéric Rébena • Document à caractère publicitaire et sans valeur contractuelle. Ne pas jeter sur la voie publique.

## SOMMAIRE

## VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

## ACTUALITÉS 6

■ Pas d'université sans universalité!

■ **Journée européenne du doctorat :**  
le SNESUP-FSU mobilisé pour  
les doctorant-es■ Le mirage de la **trésorerie des universités**■ Hommage à **Claudine Kahane**

## DOSSIER 9

■ **Élections professionnelles :**  
FSU, notre voix, notre force

## MÉTIER 18

■ **Plan « handicap » 2026-2031,**  
quelles ambitions ?

## FICHE PRATIQUE 19

■ **Fiche n° 79 :** Peut-on partir à la retraite  
au-delà de la limite de 67 ans ?

## FORMATION 20

■ **Mon Master 2026 :** l'année de tous  
les dangers■ **Évaluations des formations par**  
**le Hcéres :** les intentions suffiront-elles ?

## RECHERCHE 22

■ **Évaluation des unités de recherche**  
**et Hcéres :** changer pour que rien  
ne change

## MONDES UNIVERSITAIRES 24

■ **Établissements publics expérimentaux :**  
un rapport sur la défensive

## ÉCONOMIE 25

■ Une finance **ennemie**

## ENTRETIEN 26

■ Rencontre avec **Caroline Chevé,**  
secrétaire générale de la FSU

## ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 28

■ Un premier bilan décevant  
du **PNA égalité professionnelle**EXPRESSION DES COURANTS  
DE PENSÉE 29

## CULTURE 31

■ **Résister** face à l'instrumentalisation  
du droitMENSUEL DU SYNDICAT  
NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR

## SNESUP-FSU

78, rue du Faubourg-Saint-Denis,  
75010 Paris - Tél. : 01 44 79 96 10Site Web : [www.snesup.fr](http://www.snesup.fr)Directeur de la publication :  
Emmanuel de LescureResponsable de la communication :  
Hervé Christofol

## Rédaction exécutive :

Claire Bornais, Laurence Favier, Arnaud Le Ny,  
Michel MaricConception 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](mailto:contact@comdhabitude.fr)

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

Illustration de couverture et p. 9 : Deemoes  
pour le SNESUP-FSUVous avez dit **régulation** ?

Non content d'accorder une exonération fiscale aux entreprises privées par le biais du crédit d'impôt recherche, non content d'avoir accéléré la marchandisation de l'enseignement supérieur en laissant filer l'augmentation des droits d'inscription dans les écoles d'ingénieurs et en instaurant des droits différenciés pour les étudiant-es extracommunautaires, non content d'avoir soutenu, en dépassant les limites du raisonnable, l'enseignement supérieur privé grâce aux subventions accordées à l'apprentissage (10,3 milliards d'euros dans le supérieur en 2024, + 500 % depuis 2018), tout en maintenant l'ESR public dans une austérité mortifère, le gouvernement veut maintenant réserver une place de choix au secteur privé dans le paysage de l'enseignement supérieur. Le projet de loi que nous avons dénoncé (d'abord intitulé « modernisation et régulation de l'enseignement supérieur », puis « projet de loi relatif à la régulation de l'enseignement supérieur privé »), et que la valse des gouvernements Bayrou et Lecornu I avait conduit à retirer, est revenu dans l'actualité. Après être passé en procédure accélérée à l'Assemblée nationale, il a été examiné par le Sénat en séance publique le 1<sup>er</sup> juin.

Emmanuel de Lescure,  
secrétaire général

Ce projet de loi prétend s'attaquer aux scandaleuses dérives de certaines officines privées, abondamment documentées par la presse, mais ce n'est qu'un prétexte. Son objectif principal, outre la prolongation des établissements publics expérimentaux, consiste à instaurer deux nouveaux types d'établissements privés : les établissements « agréés » et les « partenaires » (ces derniers deviendront des établissements « agréés d'intérêt général » si les amendements de la commission sénatoriale sont retenus), évalués par le Hcéres, « instance nationale indépendante ». L'agrément attestera de la « qualité globale » de l'établissement et le partenariat « réservé aux établissements à but non lucratif » distinguera les établissements « qui concourent aux missions du service public de l'enseignement supérieur, notamment par l'adossement des formations à une politique de recherche et l'organisation de la vie étudiante ». Ces deux types d'organismes pourront délivrer les diplômes nationaux de l'enseignement supérieur (licence, master, doctorat) qui figureront sur Parcoursup. Si une telle loi était adoptée, elle supprimerait de fait le monopole public de la collation des grades et des titres universitaires pour l'ouvrir aux établissements privés.

Pour le SNESUP-FSU, ce projet est inacceptable. Il n'est pas en mesure de remplir les objectifs qu'il s'est assignés, car la majeure partie des abus sont commis par des officines qui ne figurent pas sur Parcoursup et qui se servent même de cet argument comme message publicitaire : « si vous voulez échapper aux angoisses générées par Parcoursup »... Dès lors, on voit mal ce qu'il serait censé réguler et on comprend qu'il s'agit plutôt de renforcer la légitimité de ce secteur, de lui accorder la reconnaissance de l'État après en avoir dispendieusement favorisé l'expansion.

Le SNESUP-FSU s'oppose surtout à une telle perspective qui placerait public et privé au même niveau, fragilisant le service public. Nous dénonçons l'institution d'un enseignement supérieur à plusieurs vitesses et le dévoiement des deniers publics qu'elle implique. Pour le SNESUP-FSU, l'enseignement supérieur doit rester un service public financé à la hauteur des besoins et non pas traité comme un marché lucratif qu'il s'agirait de réguler. ■

## UNIVERSITÉ DE HAUTE-ALSACE

## Une victoire de l'intersyndicale contre la présidence

**E**n 2024, en pleine campagne des élections à la présidence de l'université de Haute-Alsace (UHA), un site Internet satirique intitulé « uha2024.fr » épinglait, entre autres, le président de l'UHA en poste et candidat à sa réélection face à plusieurs opposants. Parmi les « cartes virtuelles sarcastiques », certaines évoquaient les départs d'enseignants, ainsi que les nombreux burn-out. À la suite de sa réélection, l'équipe sortante a déposé une plainte pour « cybercriminalité ».

Le responsable informatique de proximité de la faculté des lettres, langues et sciences humaines est interpellé le 26 mars 2025, son matériel informatique est saisi, et il est licencié pour faute lourde depuis le 31 octobre, avec une procédure en cours devant le tribunal administratif de Strasbourg, alors que la communauté universitaire est secouée par le suicide, neuf jours plus tôt, du directeur de la direction du numérique.

Bénéficiant du large soutien d'une intersyndicale regroupant le SNESUP-FSU, le SNPTEs et le Collectif 384, et après plus d'un an de procédure, l'accusé a été entièrement relaxé des quatre délits qui lui étaient reprochés.

Malgré cette victoire des syndicats indépendants de la présidence, le personnel de l'UHA vit dans la peur, conduisant de nombreux collègues à recourir aux arrêts maladie ou à démissionner. Des intimidations et des suspensions sont également menées par la présidence. Enfin, le droit syndical est régulièrement bafoué, avec le blocage régulier de la communication syndicale.

*La section SNESUP-FSU de l'université de Haute-Alsace*

## UNIVERSITÉ DE POITIERS

## F3SCT : à Poitiers, des élu·es sur le pont malgré les difficultés

**À** l'université de Poitiers, les élu·es de la F3SCT constatent, année après année, l'absence de documents obligatoires essentiels dans la prévention des risques.

Ainsi le document unique de prévention des risques professionnels (Duerp) n'existe pas dans de nombreuses composantes de l'université, où aucune politique de prévention ne peut être mise en place. Le Papripact, document obligatoire qui constitue le plan d'action pour mettre en œuvre la prévention, est plus que lacunaire. Certains de ces documents, quand ils existent, remontent à plusieurs années, alors que leur mise à jour doit être au moins annuelle. De même, les registres de santé et sécurité au travail (RSST), qui doivent permettre aux agents de signaler des problèmes – ce qui contribue grandement à la prévention des risques –, sont souvent difficilement accessibles, et le combat de la F3SCT se poursuit pour faire dématérialiser ces registres et permettre un accès à chacun·e.

Parmi les risques que courent chaque jour les agent·es de l'université, celui des risques psychosociaux n'est pas pris en compte. La mise en place d'un comité de prévention des risques psychosociaux, annoncée depuis des années, ne cesse de se faire attendre alors même que des drames ont eu lieu. Là aussi, on peut regretter l'absence de politique de prévention sérieuse. Il est vrai que la gouvernance fait souvent valoir des moyens limités et des difficultés techniques... pour mettre en place et appliquer la loi.

Mais ce qui ne manque jamais de moyens, c'est la valorisation et la communication autour de la qualité de vie et conditions de travail (QVCT), portée aux nues par France Universités : ce cache-misère (ateliers de gestion du stress ou d'art floral...) ne saurait remplacer une véritable prévention des risques et la réflexion d'agent·es élu·es sur l'organisation du travail. Le titre donné à la semaine de la QVCT cette année est affligeant : « La relation managériale : c'est tout un travail ! ». On nous l'assure : « Cette édition va mettre l'accent sur le rôle central des managers dans la qualité de vie et des conditions de travail. » Ouf !

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

## INSPÉ DE LA MARTINIQUE

### Première victoire pour le collectif de l'Inspé de la Martinique

Le collectif représentant le personnel et les usagers de l'Inspé de la Martinique a obtenu une avancée significative dans sa mobilisation pour le maintien de l'offre de formation et l'amélioration du campus de Fort-de-France.

Le président de l'université des Antilles a annoncé au personnel de l'Inspé réuni le 21 mai qu'il avait pris la décision d'informer le ministère qu'une erreur avait été commise dans le cheminement du dossier d'accréditation de l'Inspé. En effet, le dossier voté par le CA et qui a été transmis au ministère n'est pas celui qui a été soumis au conseil de l'Inspé. La conséquence de cette décision est, selon les mots du président, que les parcours du M2E de lettres modernes, d'histoire-géographie et d'arts plastiques devraient pouvoir rouvrir prochainement (dès la rentrée 2026 si les délais administratifs le permettent). Les parcours de CAPLP comportant une valence lettres devraient également obtenir une accréditation, car ils étaient effectivement mentionnés dans le dossier d'accréditation approuvé par le conseil de l'Inspé.

Cette erreur aurait pu être corrigée plus vite si les responsables de l'université avaient répondu aux sollicitations de la FSU lors du CEN de l'académie de la Martinique du 26 janvier, où cette question a été évoquée, ou encore si le vice-président du pôle Martinique avait donné suite à la demande de rendez-vous formulée par les représentants syndicaux de l'Inspé au mois de mars.

Le collectif de l'Inspé a pris la décision d'écrire au ministre de l'enseignement supérieur et au président de l'université des Antilles pour leur demander non seulement d'acter officiellement ces annonces, mais d'aller plus loin en renonçant aux conditions restrictives d'ouverture des master M2E et notamment à l'inscription d'au moins un lauréat. L'application de cette règle serait en effet inique dans la situation actuelle, puisque la plupart des admis au concours bac + 3 sont en M1 ou en M2 et qu'il y aura probablement fort peu de lauréats inscrits en M1 dans cette période transitoire.

Les syndicats de la FSU du pôle Martinique se félicitent de cette mobilisation unitaire pour la défense du service public et continueront à y participer activement.

*La section SNESUP-FSU de l'Inspé de la Martinique*

## UNIVERSITÉ DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE

### À l'Inspé, des risques psychosociaux qui ne peuvent plus être occultés

La mise en œuvre de la réforme de la formation des enseignants et le blocage depuis 2024 des recrutements d'enseignants-chercheurs et de personnel administratif, ne serait-ce que pour compenser le nombre considérable de mutations et de départs à la retraite, engendrent des risques psychosociaux conséquents. De plus, l'absence de recrutement d'enseignants-chercheurs ces dernières années complexifie l'organisation des séminaires de recherche et des suivis de mémoire, dont beaucoup sont assurés par du personnel dont le statut ne correspond pas aux fonctions exercées. La surcharge de travail engendrée par ce gel des recrutements est considérable, et se répercute également sur les enseignants-chercheurs en poste.

Les enseignants à temps partagé entre l'Inspé et une école, un collège ou un lycée ne seront pour certains plus présents à la rentrée, alors même que beaucoup occupent ces fonctions depuis plusieurs années.

Le personnel administratif s'interroge sur son avenir et ses fonctions, en raison de la nouvelle répartition des formations proposées sur les différents sites de l'Inspé de l'académie de Reims : disparition de la formation en master pour les professeurs des écoles sur le site de Reims, fermeture du master documentation qui formait les futurs professeurs documentalistes de l'académie de Reims, déplacement de la licence éducation, formation et insertion actuellement implantée à Châlons sur le site de Reims.

La réforme de la formation des enseignants complique les prévisions d'inscriptions en master, ce qui laisse présager une charge de travail critique pour les services de scolarité. Une fatigue générale est constatée. La prochaine rentrée s'annonce difficile... Les risques psychosociaux s'affirment et ne peuvent plus être occultés.

*La section SNESUP-FSU de l'université de Reims Champagne-Ardenne*



# Pas d'université sans universalité!

Alors que le ministre de l'ESRE passe en force et impose, contre l'avis du Cneser et des universitaires, l'application des droits différenciés pour la majorité des étudiant-es extracommunautaires, la riposte s'organise pour obtenir le retrait de cette mesure discriminatoire.

Par **EMMANUEL DE LESCURE**,  
secrétaire général

Constatant la baisse de l'attractivité de la France pour les étudiant-es internationaux-ales, le ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace a présenté le plan Choose France for Higher Education et, paradoxalement, a instauré une réduction sévère de la proportion d'étudiant-es extracommunautaires pouvant bénéficier de l'exonération des droits d'inscription différenciés. Cette restriction a fait l'objet d'un décret soumis à l'avis du Cneser lors d'une séance extraordinaire le 5 mai. Selon cette première version du texte, seuls 10 % des étudiant-es étranger-ères extracommunautaires devaient pouvoir être exonéré-es, toutes et tous les autres se seraient vu appliquer les droits d'inscription prévus par le programme de 2019 cyniquement nommé « Bienvenue en France », soit une multiplication par 16, les faisant passer de 178 euros à 2 895 euros en licence et de 254 euros à 3 941 euros en master.

## BOYCOTT DE LA SÉANCE

La réaction a été immédiate, les représentant-es du personnel au Cneser ont boycotté la séance. Le quorum n'ayant pas été atteint, l'examen du texte a été reporté à la séance du 12 mai. Pour amadouer la fronde, le ministre a alors tenté d'en atténuer les dispositions, mais cet assouplissement à la marge n'a pas suffi. Le Cneser, dans une très large majorité, a continué à affirmer son opposition (62 contre, 3 abstentions, 2 pour). Cette deuxième version du texte relève le taux à 20 %, à la place des 10 % initialement envisagés, et instaure une progression. La mesure reste toutefois brutale puisqu'on passe d'une situation où l'exonération de 90 % de ces étudiant-es extracommunautaires est possible, directement à 30 % maximum dès 2026, 25 % en 2027, pour atteindre le chiffre définitif de 20 % en 2028.

Comme l'indique la motion du Cneser proposée par le SNESUP-FSU, la CGT et SUD, cette mesure « ira à l'encontre de l'objectif d'« attractivité » affiché comme caution par le gouvernement. Elle n'est rien d'autre qu'un tri social

profondément incohérent et inacceptable. [...] Elle rentre dans une logique purement économique de l'enseignement supérieur, occultant ses missions premières et reléguant au rang de ressource supplémentaire les étudiants extracommunautaires. Cette mesure ne sert ni plus ni moins qu'à tenter de pallier le manque de moyens donnés à l'université ».

## OPPOSITION DÉTERMINÉE

L'avis du Cneser n'étant que consultatif, le ministre a décidé de ne pas en tenir compte et de publier le décret au *Journal officiel*, le 20 mai. Cependant, outre les appels de l'intersyndicale de l'ESR à manifester ou à se rassembler les 5, 12 et 26 mai, cette mesure continue de susciter une opposition déterminée : à Angers, Chambéry, Dijon, Grenoble, Lille, Paris, Poitiers, Marne-la-Vallée, Nanterre, Strasbourg, Rouen et ailleurs\*, des agent-es de l'ESR et des étudiant-es s'opposent farouchement à ce texte et appellent à son retrait ainsi qu'à celui de 2019, et certains CA d'établissement ont voté des motions qui le réclament.

Même les président-es d'université se rebiffent tant le texte suscite leur désapprobation. Par la voix de France Universités (FU), ils font savoir qu'ils craignent un « effet d'éviction » et un retrait des étudiant-es des pays les plus défavorisés au point de fragiliser la recherche ; l'Udice, cette « alliance de 13 grandes universités françaises œuvrant pour une recherche d'excellence, la performance de l'enseignement supérieur, et le développement d'écosystèmes d'innovation attractifs » (sic) déplore, quant à elle, que la mesure n'ait pas fait l'objet d'une étude d'impact. FU comme l'Udice constatent amèrement le peu de cas fait à la prétendue « autonomie » des universités. Mais, pour le SNESUP-FSU, ce sont les principes constitutifs des universités qui sont en cause. Cette mesure discriminatoire aux forts relents xénophobes de préférence nationale, en l'espèce transmuée en préférence européenne, est contraire aux valeurs humanistes et émancipatrices du service public de l'enseignement supérieur : pas d'université sans universalité, obtenons le retrait de texte ! ■

Pour le SNESUP-FSU, ce sont les principes constitutifs des universités qui sont en cause.

\* [www.snesup.fr/printemps-des-mobilisations-les-differents-rendez-vous](http://www.snesup.fr/printemps-des-mobilisations-les-differents-rendez-vous).

# Journée européenne du doctorat : le SNESUP-FSU mobilisé pour les doctorant·es

Par **STÉPHANIE ROSSANO**,  
responsable du secteur Recherche, et **BRUNO FÉRAL**,  
membre de la commission administrative

**D**ans le cadre de la première Journée européenne du doctorat, le 13 mai, le SNESUP-FSU a organisé une journée d'information à destination des doctorant·es et des étudiant·es de master 2 de toute discipline et de toute organisation. Ce sont 29 participant·es – 12 étudiant·es de master 2, huit doctorant·es, deux docteur·es et sept personnes en préparation d'un projet de doctorat – qui se sont réunies en hybride pour s'informer sur leurs droits (congés, services d'enseignement...), la place des doctorant·es dans l'université (conseils de laboratoire, conseils centraux, école doctorale...), les grandes étapes du déroulement d'une thèse (inscription, comité de suivi, rédaction, constitution du jury, soutenance, valorisation du travail...), la construction du dossier en vue de la carrière future (article, mobilité internationale...) et plus spécifiquement pour les carrières du service public (enseignement et enseignement supérieur). Les échanges ont été riches et nourris par les ques-

tions des participant·es en lien avec leur situation personnelle.

La journée a été l'occasion de rappeler aux doctorant·es actuel·les et futur·es l'importance de ne pas rester isolé·es et de réagir rapidement lorsque des difficultés se présentent.

## UTILITÉ DE L'OUTIL SYNDICAL

La journée a également permis de présenter notre syndicat, notre travail syndical et l'utilité de l'outil syndical pour s'informer ou affronter les situations difficiles. Les retours a posteriori de nos jeunes collègues ont été très positifs sur l'utilité et le format de la journée. Face aux transformations du doctorat à l'œuvre et à la multiplication des statuts précaires notamment en début de carrière, le SNESUP-FSU est particulièrement attentif aux conditions de travail de nos futur·es jeunes collègues et a souhaité, au travers de cette journée, permettre non seulement un égal accès à l'information pour toutes et tous, mais également communiquer sur l'importance de l'accompagnement entre pairs-camarades dès le début du doctorat. Par là même, le SNESUP-FSU s'engage résolument dans la syndicalisation dès le début de la thèse. ■

*Les retours a posteriori de nos jeunes collègues ont été très positifs sur l'utilité et le format de la journée.*

## Le mirage de la trésorerie des universités

Par le **SECTEUR SERVICE PUBLIC**

**L**a Cour des comptes s'est penchée sur la trésorerie des établissements d'enseignement supérieur depuis 2020 et a publié ses observations, le 30 avril, dans un rapport d'une cinquantaine de pages\*. Sur les 71 établissements examinés, 63 sont des universités, incluant grands établissements et établissements expérimentaux – les huit restants sont des établissements publics de recherche (EPR).

Sans surprise pour ce type de rapports, les auteurs regrettent le manque de données, d'outils communs fiables et de possibilités de connaître l'état réel des trésoreries, affectant négativement leur pilotage. Le rapport contient cependant nombre de graphiques résumant l'évolution de la trésorerie des établissements depuis 2020 en séparant universités et EPR, ce qui permet de les comparer.

Les auteurs font le constat d'une hausse importante de la trésorerie des établissements, sans lien avec l'évolution de la sub-

vention pour charges de service public, mais provenant de l'augmentation des appels à projets – on s'en doutait... Le principal apport du rapport est l'estimation de la trésorerie libre d'emploi, qui diminue sur la période considérée : 5 % de la trésorerie globale en 2024 et 4 % pour les universités.

## DOCTRINE SOUS-JACENTE

Les trois recommandations sont convenues pour ce type de rapports, mais la deuxième nous rappelle, s'il en était besoin, la doctrine sous-jacente : « pour les établissements disposant d'un niveau de trésorerie élevé et dotés d'un pilotage financier solide, le ministère [de l'ESRE] pourrait élaborer une doctrine de "gestion dynamique", conduisant à mobiliser une fraction de la part gagée de la trésorerie pour amorcer le financement d'activités permettant de générer des ressources propres ». Une conclusion rejoignant la demande du SNESUP-FSU d'un financement public pérenne à la hauteur des besoins aurait pourtant été cohérente avec les données présentées. ■

*Les auteurs regrettent le manque de données, d'outils communs fiables et de possibilités de connaître l'état réel des trésoreries.*

\* Cour des comptes, « La trésorerie des universités et des établissements publics de recherche », 2026 : [www.ccomptes.fr/fr/publications/la-trésorerie-des-universités-et-des-établissements-publics-de-recherche](http://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-trésorerie-des-universités-et-des-établissements-publics-de-recherche).

# Claudine Kahane (1957-2026)

Notre camarade Claudine Kahane nous a quittés brutalement le 13 mai, à l'âge de 69 ans. Ses obsèques ont eu lieu au crématorium de La Tronche, près de Grenoble. Le SNESUP-FSU a pu dire la tristesse de ses membres et rappeler l'importance de son rôle dans notre syndicat.

**A**strophysicienne, professeure à l'université Grenoble-Alpes, Claudine Kahane a marqué le SNESUP-FSU : outre son investissement dans la section de son université, elle a été, avec Marc Neveu, cosecrétaire générale de 2013 à 2015, et a représenté notre syndicat au Cneser, au CTU et au CTMESR. Elle a pris sa retraite en 2019 ; tout en restant attachée à notre syndicat, elle s'est tournée vers d'autres responsabilités et est devenue adjointe à la culture à la mairie de Saint-Martin-d'Hères.

Nos pensées vont en premier lieu à sa famille et à ses proches, à ses amies et ses collègues, ainsi qu'à toutes et tous les camarades qui l'ont connue et ont milité à ses côtés.

Les hommages qui nous ont été adressés sont en ligne sur le site du SNESUP-FSU\*. Nous reproduisons ici quelques extraits qui insistent tous sur les grandes qualités militantes de Claudine, la force de son engagement pour le syndicat, sa capacité de travail hors du commun, son humanité et son humour.

« Claudine, je ne peux pas parler de toi au passé. [...] On a eu ce coup de foudre amical qui a rendu si évidente notre complicité de cosecrétaires. Et qui nous a transformés en sœur et frère. [...] Nous perdons la chercheuse passionnée en astrophysique, l'enseignante soucieuse de bien transmettre au plus grand nombre, la militante syndicale et politique aux convictions bien ancrées, la randonneuse amoureuse de ses montagnes. Mais nous perdons bien plus : une femme profondément humaine et attentionnée, à l'humour et à l'autodérision contagieux ; en résumé : une grande et belle dame. » **(Marc Neveu)**

« Sous le choc les mots me manquent, ce qui me vient immédiatement à l'esprit, c'est son sourire, le souvenir de convictions affûtées, affirmées et assumées, une capacité de travail immense que souvent elle sous-estimait. Avec Marc Neveu, ils formaient un duo complice à la tête du SNESUP-FSU, pour affronter un mandat d'une rare difficulté. Astrophysicienne, elle aimait vraiment ses étoiles... Désormais, un ciel dégagé de nuit en montagne prendra une profondeur singulière. » **(Stéphane Tassel)**

« Elle était capable de rester discrète, mais quand elle prenait la parole, tout le monde était attentif, voire inquiet, tant on savait qu'elle ne la prenait jamais pour rien. [...] Une rigueur extrême, une mémoire exceptionnelle et, en même temps, une imagination débordante également au service de la fantaisie et de l'humour. Claudine avait ce mélange rare de fermeté et de douceur. Elle savait tenir une ligne sans jamais mépriser, sans jamais blesser, que ce soit ses camarades ou ses opposant-es. Elle cherchait toujours l'unité, la cohérence pour renforcer la force collective. Elle défendait sans relâche les valeurs du service public, de la recherche scientifique, de l'égalité et de la justice sociale. » **(Anne Roger)**

« Elle avait un engagement et une capacité de travail militants qui forçaient le respect. [...] Elle aura marqué autant les cama-



© Snesup

rades des instances nationales de notre syndicat que ceux de sa section locale grenobloise. » **(Hervé Christofol)**

« Claudine [...] accomplissait un travail précis, épluchant les dossiers et permettant au SNESUP d'être respecté dans [l]es instances même s'il n'était pas toujours entendu. [...] Avec beaucoup d'émotion je m'incline devant sa mémoire » **(Jean Fabbri)**

« Sa connaissance du métier d'enseignant-chercheur, sa maîtrise des sujets, son organisation et son dynamisme associés à un humanisme profond et une vraie capacité d'écoute créaient les conditions d'une collaboration agréable et efficace. Ses qualités militantes et humaines en faisaient une personnalité attachante. » **(Philippe Aubry)**

« J'ai pu apprécier durant ces années ses qualités [...], mais aussi sa simplicité et son humour, ainsi que son souci de travailler en bonne intelligence et sans a priori malgré des divergences d'appréciation sur certains sujets liées à nos tendances différentes. » **(Claire Bornais)**

« Elle était simple et drôle, d'une grande capacité d'écoute avec l'ensemble des camarades, quelle que soit leur tendance, elle tenait sa ligne mais sans mépris ni méchanceté, car elle tenait à l'unité du syndicat. » **(Fabrice Guilbaud)**

« Elle a inlassablement défendu les valeurs du SNESUP, avec énergie et détermination, en s'investissant sans compter. Sa personnalité appelait l'amitié et son action, le respect. » **(Brigitte Lion)**

« Au sein du SNESUP, peu de personnes m'auront autant marqué que Claudine. Humaine avant tout le reste. » **(Thierry Astruc)**

« Tu as été pour moi un modèle de militantisme syndical tout en étant capable de continuer ton travail en recherche. » **(Mathieu Mangeot)**

« Claudine était de ces personnes qui élèvent, qui inspirent, qui donnent du sens. Je me souviendrai d'elle et de toute la lumière qu'elle a apportée. » **(Nicolas Siefert)**

\* www.snesup.fr/actualites/breves/hommage-claudine-kahane.

# Élections professionnelles

## FSU, notre voix, notre force

Le rendez-vous des élections professionnelles de décembre 2026 concerne toutes et tous les agent-es de la fonction publique, titulaires ou contractuel·es.

L'heure est pour le moment à la constitution de listes nationalement et dans chaque établissement, pour permettre aux représentant-es élu-es de la FSU d'être à même de porter avec force nos revendications dans toutes

les instances de représentant-es du personnel sans jamais perdre de vue l'intérêt général, le service public d'enseignement supérieur et de recherche et les réalités de nos métiers.

Viendra ensuite le temps de la campagne et de l'engagement de chacune et chacun pour faire voter massivement pour la FSU et ainsi donner plus de pouvoir et de poids à ses représentant-es.

L'enseignement supérieur et la recherche publics subissent de lourdes attaques. Statuts du personnel et des établissements fragilisés, sous-financement entraînant mesures austéritaires et plans sociaux, remise en question de la liberté académique, inégalités femmes-hommes, fermeture de formations publiques et restriction des capacités d'accueil au bénéfice du secteur privé, souffrance et précarité du personnel et des étudiant-es, augmentation des droits d'inscription, les constats sont sans équivoque.

Dans ce contexte, et face à la menace de l'extrême droite, les élu-es des syndicats de la FSU s'engagent et s'engageront pour améliorer les conditions de travail et d'études, faire respecter les droits de toutes et tous, et plus encore en conquérir de nouveaux, au niveau de chaque université comme au niveau national dans toutes les instances de l'ESR et de la fonction publique.

Ce dossier tente, sans exhaustivité, d'explicitier et de donner à voir le travail important et fondamental réalisé au plus près des agent-es par ces

élu-es, le plus souvent dans l'ombre, et les enjeux immenses pour notre organisation, mais bien au-delà pour le progrès social auquel contribuent chaque jour le service public de l'ESR et ses agent-es. ■



Dossier coordonné par ANNE ROGER

# Élections professionnelles 2026 : faire vivre des contre-pouvoirs

Les élections professionnelles participent d'un moment démocratique essentiel pour faire vivre des contre-pouvoirs face à la politique libérale débridée menée par le gouvernement, qui détruit méthodiquement nombre d'acquis sociaux, mais aussi face aux idées réactionnaires qui ne cessent de gagner du terrain. Ce scrutin se déroulera quelques mois à peine avant la présidentielle de 2027 et donnera l'opportunité d'imposer l'enseignement supérieur et la recherche parmi les sujets incontournables dans le débat public.

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

**L**e résultat des scrutins, qui se dérouleront entre le 3 et le 10 décembre, déterminera quelles sont, pour une durée de quatre ans, les organisations syndicales reconnues comme représentatives et les élu-es qui siègeront à ce titre dans les différentes instances consultatives ministérielles et locales : CSA, F3SCT, CAP ou encore CCP (cf. glossaire p. 17). Gagner des voix lors de ces élections, c'est être plus fort-es pour imposer notre conception d'un service public de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) ambitieux, sur tout le territoire, gratuit pour toutes et tous et émancipateur. C'est également se donner les moyens de défendre et de gagner de nouveaux droits pour tout le personnel, titulaire ou contractuel, et d'améliorer les conditions de travail dans le cadre de toutes nos missions.

La représentativité issue des votes conditionne ainsi la capacité d'influence de la FSU dans toutes les discussions avec les ministères ou avec les gouvernances locales. Aujourd'hui, dans le périmètre de l'ESR, au niveau national, la FSU est la troisième organisation sur les six représentées au CSA ministériel (UNSA, CGT, FSU, CFDT, FO, SUD). Cette situation

est le résultat de la progression enregistrée en 2022 qui a permis de passer de 2 élu-es en 2018 à 3 élu-es (SNESUP, SNASUB et SNCS). Parmi les enseignant-es-chercheur-ses, le SNESUP-FSU reste en revanche le premier syndicat, comme en atteste le résultat du vote relatif à la formation spécialisée pour les enseignant-es-chercheur-ses (ex-CTU) avec 4 sièges lui revenant sur les 10. Concernant les enseignant-es de statut second degré, la FSU est largement représentée à la CAP nationale (cf. p. 16), avec 9 sièges sur les 19, parmi lesquels un représentant du SNESUP-FSU, et dans les CAP académiques avec un-e représentant-e du SNESUP-FSU parmi celles et ceux de la FSU dans quasiment toutes les académies.

## 22 SYNDICATS NATIONAUX

Plus largement, la FSU est la deuxième organisation syndicale de la fonction publique de l'État. Avec plus de 160 000 adhérent-es, elle est une organisation représentative à l'échelle de l'ensemble de la fonction publique, présente dans de nombreuses collectivités territoriales.

La FSU comprend 22 syndicats nationaux. Parmi eux, six syndicats sont concernés par le périmètre de l'ESR : le SNESUP-FSU, le SNASUB-FSU, le SNEP-FSU, le SNCS-FSU, le SNICS-FSU

**Gagner des voix lors de ces élections, c'est se donner les moyens de gagner de nouveaux droits.**

## QUESTION À CAROLINE CHEVÉ, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA FSU

### L'année 2026 est celle des élections professionnelles, en quoi est-ce une année particulière pour la FSU ?

Les élections professionnelles ont lieu tous les quatre ans. Elles permettent de mesurer la représentativité des organisations syndicales, qui leur confère d'abord leur poids, leur crédibilité, face aux employeurs et au gouvernement. La FSU est la deuxième organisation de la fonction publique de l'État, son expertise, son sérieux et sa pugnacité sont fortement reconnus, je le mesure fréquemment dans les instances. Les élections déterminent aussi les moyens syndicaux, les décharges de service qui nous permettent d'être disponibles pour accompagner le personnel, étudier les textes réglementaires, construire avec eux les mobilisations. Ces élections précèdent la présidentielle, elles doivent permettre de dire clairement que les agent-es de la fonction publique n'acceptent plus la dévalorisation de leurs salaires, l'affaiblissement des services publics. Face au libéralisme comme à l'extrême droite, des organisations syndicales fortes et reconnues sont indispensables. C'est pour cela que nous appelons à assurer une large participation, et à renforcer la FSU. Si elle redevenait la première organisation de la fonction publique de l'État, ce serait un signal important pour le gouvernement.

*Propos recueillis par Anne Roger*



et le SNUASFP-FSU. Ils représentent respectivement les enseignant-es et les enseignant-es-chercheur-ses (EC) titulaires ou contractuel-les, les doctorant-es, le personnel administratif, technique et de bibliothèque (Biatss), les enseignant-es d'EPS, les chercheur-ses, les infirmier-ères et les assistant-es sociaux-les. C'est tout ce personnel qui fait vivre, ensemble, le service public de l'ESR.

En 2022, les élections professionnelles ont concerné 5,6 millions d'agent-es dans la fonction publique et ont donné lieu à un taux de participation global de près de 45 % – soit une baisse de près de 6 points par rapport à 2018. Dans l'ESR, alors que, pour les scrutins locaux, le taux de participation était de près de 30 %, au niveau ministériel, le taux de participation n'a été que de 19,2 %, contre 75,9 % à l'intérieur et près de 40 % à l'éducation nationale. Ce constat montre à quel point l'organisation du scrutin national par le ministère avait été un fiasco dans le champ de l'ESR. La participation était également très variable entre les différents corps : 22,5 % pour l'ensemble des EC et des enseignant-es, plus de 30 % pour les Biatss, moins de 13 % pour les chercheur-ses et moins encore pour les agent-es contractuel-les.

#### FAIRE VOTER

De manière générale, dans tous les périmètres, l'abstention massive s'explique de diverses manières : graves dysfonctionnements, complexité sans précédent du scrutin électronique et, dans l'ESR, mise à l'écart de milliers de contractuel-les. Mais aussi, les effets de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, qui a considérablement affaibli le rôle du paritarisme dans les mutations et les évolutions de carrière. Le passage cette année à une plateforme de vote

unique centralisant tous les scrutins pour chaque votant-e\* devrait nous permettre cette fois d'améliorer considérablement la donne. Faire voter est donc un enjeu majeur et, avant cela, constituer des listes partout où cela est possible.

Une participation large, en particulier dans l'enseignement supérieur et la recherche, sera aussi un signal fort que le personnel veut des représentants syndicaux légitimés et capables de le défendre, alors que le pouvoir n'a eu de cesse de s'attaquer à ses droits, réduisant ses prérogatives et remettant ainsi en cause la démocratie. Plus la participation sera forte, plus les élu-es dans les instances verront leur légitimité renforcée. Faire reculer l'abstention, c'est contribuer à faire fonctionner la démocratie sociale.

#### SUJETS ANCRÉS DANS LE QUOTIDIEN

Les instances dans lesquelles siègent les élu-es traitent de nombreux sujets ancrés dans le quotidien du personnel (cf. pages suivantes). Conditions de travail, santé, sécurité, plans d'action contre les discriminations, mobilités, carrières, promotions, rémunérations, situations individuelles des contractuel-les sont autant de sujets discutés dans les CSA, F3SCT, CAP ou CCP. Les élu-es sont amené-es à discuter de textes réglementaires et à porter des alternatives aux tendances néomanagériales de restructuration et de restriction des droits individuels.

Ces élections professionnelles sont donc une étape de l'action pour déjouer les stratégies de marginalisation de la parole du terrain et faire la démonstration que le syndicalisme de transformation sociale que nous pratiquons au quotidien est vivace, debout, assuré sur ses valeurs et confiant dans ses forces pour les combats qui s'annoncent. ■

**Plus la participation sera forte, plus les élu-es dans les instances verront leur légitimité renforcée.**

\* À l'exception de quelques établissements ayant gardé des modalités spécifiques pour les scrutins locaux.

# Le comité social d'administration, une instance pour gagner de nouveaux droits

Les élections professionnelles permettent d'élire les représentant·es du personnel qui vont débattre avec l'administration de nombreux textes réglementaires au sein de comités sociaux d'administration, organes essentiels pour le dialogue social.

Par **PHILIPPE AUBRY** et **RAYMOND GRÜBER**,  
responsable du secteur Situation du personnel

**L**es comités sociaux d'administration (CSA) sont les instances créées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il existe plusieurs niveaux de CSA pour lesquels vous allez voter de manière directe – comme pour le CSA ministériel (CSAM) et le CSA de votre établissement (CSAE) – ou indirecte – comme pour le Conseil supérieur de la fonction publique d'État (CSFPE). Ces CSA ont une importance capitale au niveau du dialogue social, notamment en ce qui concerne les ressources humaines. Chaque CSA possède ses propres compétences.

- Le CSFPE est compétent pour examiner notamment les projets de loi qui modifient les dispositions de la partie législative du Code général de la fonction publique relatives aux agents de l'État, les projets de loi portant sur la situation des agent·es civil·es de l'État, ou encore les projets de décret qui concernent des corps interministériels ou qui relèvent de plusieurs CSA. C'est par exemple lui qui a examiné le décret instaurant les chaires de professeur·e junior (CPJ), qui dépendent de plusieurs ministères. Lorsque le projet touche l'ensemble de la fonction publique, l'instance compétente est alors le Conseil commun de la fonction publique (CCFP). C'est dans cette instance qu'ont été examinés les textes relatifs aux congés parentaux cette année.

- Le CSA MESR a pour rôle d'examiner les questions communes à l'ensemble du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il y est en particulier débattu des lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles et des modifications des décrets statutaires des corps relevant du ministère. À noter que pour le décret sur les enseignant·es-chercheur·es, en raison de leur indépendance, c'est la commission spécialisée de ce CSA qui est compétente. Le CSA ministériel débat également chaque année des bilans sur la politique RH du ministère. Ces débats sont extrêmement importants, car ils sont la seule occasion de voir les effets de l'absence de politique RH commune au sein de notre ministère et de relever les défaillances issues de la loi LRU,

qui a accordé une large autonomie aux établissements en matière de gestion du personnel.

- Les CSA, dans les établissements, débattent des déclinaisons locales des LDG au niveau de l'établissement, ces dernières devant être conformes à celles édictées au niveau ministériel, ce qui demande une extrême vigilance, les établissements interprétant souvent de manière très large la part d'autonomie qui est laissée par le ministère. En particulier, les LDG locales ne peuvent être contraires aux règles statutaires des agent·es. Le Code de l'éducation accorde également des compétences supplémentaires aux CSA locaux : ils sont consultés sur la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement. Un bilan de la politique sociale de l'établissement lui est présenté chaque année.

## PÉRIMÈTRE DU CSA

Ces instances, et le poids qu'y aura la FSU à l'issue des élections professionnelles de décembre, ont une importance capitale au vu des projets qui y sont débattus. Les CSA sont les lieux où l'administration doit présenter ses projets touchant aux statuts et aux conditions d'exercice des agent·es relevant du périmètre du CSA. Dans cette instance est recueillie l'expression des organisations syndicales représentatives au niveau considéré, non seulement sur les projets à l'ordre du jour, mais aussi sur tout autre sujet qui leur paraît important pour les agent·es, à l'occasion de leurs déclarations liminaires ou par des questions diverses. Le CSA est central dans la construction de dynamiques intersyndicales qui permettent de mieux peser et sont au cœur de la démarche unitaire de la FSU. C'est un signal important lorsque tous et toutes les élu·es d'un CSA émettent un vote unanime sur un projet de l'administration ou sur une motion d'origine syndicale.

En CSA MESR, lors de la mandature actuelle, la FSU a de façon générale combattu les attaques contre les statuts nationaux des agent·es comme des établissements, défendu la démocratie et la collégialité contre les pouvoirs toujours plus importants donnés au chef d'établissement, dénoncé les coupes budgétaires, les dégradations des conditions de travail, des rémunérations ou des pensions de retraite, sou-

*Ces instances, et le poids qu'y aura la FSU à l'issue des élections professionnelles de décembre, ont une importance capitale au vu des projets qui y sont débattus.*



ligné les besoins en recrutements, proposé des amendements aux projets de textes ministériels et revendiqué, conformément à ses mandats, des améliorations des droits des agent-es et la transparence des procédures. La FSU est également intervenue pour faire cesser des pratiques illégales de certains établissements qui lui étaient remontées.

### COMBATS DE LA FSU

Concernant les textes relatifs à la protection sociale complémentaire, la FSU a pesé pour obtenir plus que ce qui était prévu dans l'ordonnance, tout en s'opposant sur le fond de cette réforme. Elle a notamment obtenu un panier de soins adapté à la population des ministères concernés et la possibilité d'adhésion des retraité-es au même régime.

Dans le cadre des discussions sur l'accord sur le télétravail, la FSU a pu s'opposer à la mise en place du télétravail pour les enseignant-es et les enseignant-es-chercheur-ses, qui ouvrait la porte à l'imposition d'horaires de travail.

Les plans nationaux d'action pour l'égalité professionnelle et pour le handicap ont été pour la FSU l'occasion de batailles pour obtenir plus que les simples mesures de bilan initialement proposées par le ministère.

Le CSA a également examiné les différents textes relatifs aux LDG.

● **LDG carrières** : la FSU a porté sa proposition de mise en place d'un barème pour les enseignant-es-chercheur-ses tenant compte de l'ancienneté afin de respecter le principe qu'une carrière complète se déroule sur deux grades comme pour tous les autres corps, mais auquel le ministère est opposé en raison d'un « principe d'excellence qui prévaut chez les enseignants-chercheurs ».

● **Décrets sur le repyramidage et LDG associées** : la FSU a tenté de réduire la mainmise donnée aux chefs d'établissement sur ces nominations dans le corps des professeur-es des universités. Elle a régulièrement rappelé sa demande d'une procédure nationale passant par le CNU, plus simple et plus juste.

● **LDG mutations** : la FSU a réussi à faire inscrire que le CAC ne pouvait pas renvoyer de manière systématique les candidatures au titre de la mutation prioritaire au comité de sélection.

● **LDG promotions** : la FSU a pu y faire inscrire que chaque établissement doit rendre publiques les modalités d'appréciation des candidatures, notamment les conditions de leur examen, afin de pouvoir lutter contre l'opacité fréquente de la procédure locale d'avancement et les contournements des prérogatives des membres du CAC.

Concernant les décrets sur les ESAS, la FSU a obtenu qu'ils n'imposent pas d'activités

*La FSU a de façon générale combattu les attaques contre les statuts nationaux des agent-es comme des établissements, défendu la démocratie et la collégialité.*

**Les plans d'action pour l'égalité professionnelle et le handicap ont été l'occasion de batailles pour obtenir plus que les simples mesures proposées par le ministère.**

supplémentaires, que la participation aux activités nécessite une autorisation écrite et qu'un prévisionnel soit attribué à toutes et tous les enseignant-es en début d'année universitaire. Sans l'intervention de la FSU sur ce sujet, le ministère aurait mis fin aux maxima horaires hebdomadaires et augmenté les missions des ESAS. De plus, grâce à un amendement de la FSU, un établissement ne pourra plus supprimer leur prime statutaire en cas de sous-service qui ne leur est pas imputable, à l'instar de ce que notre organisation avait obtenu pour les enseignant-es-chercheur-ses au moment du décret Ripéc.

#### NOUVEAUX SUJETS IMPORTANTS

Durant la nouvelle mandature, de nouveaux sujets d'importance vont être débattus devant le CSA MESR. Certains sujets sont déjà sur la table, selon le ministère, tandis que la FSU va pousser pour y faire inscrire d'autres sujets, parmi lesquels :

- la mise en place des nouvelles LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de gestion des ressources humaines, qui devront être déclinées dans les établissements. La FSU sera extrêmement attentive à ce que ces LDG ne permettent pas de prévoir de manière pluriannuelle un plan social dans les établissements, mais qu'elles soient accompagnées de moyens pour compenser des années de gel et de suppression de postes ;
- la réforme des mutations pour les enseignant-es-chercheur-ses, notamment celle du système de mutation prioritaire, qui ne fonctionne pas de l'aveu même du ministère et des chefs d'établissement. La FSU y défendra son mandat d'un processus en deux tours ;

● la réforme du statut des ATER et de leur rémunération, dont l'indice n'a pas varié depuis 1989 et qui se trouve maintenant au-dessous de la rémunération des doctorant-es contractuel-les. La FSU demande de longue date cette révision et le ministère a indiqué que le débat devrait avoir lieu ;

● la FSU continuera également de porter la révision des carrières des enseignant-es-chercheur-ses, avec la suppression des barrages de grades et la linéarisation de l'échelon spécial, la pérennisation du repyramidage sous une autre forme pilotée par le CNU où toutes et tous les maître-ses de conférences pourraient candidater quel que soit leur établissement, et l'amélioration de plans nationaux d'action avec des mesures concrètes et surtout un financement à la hauteur des besoins.

Localement, les CSAE permettent d'obtenir des améliorations, notamment sur les LDG, pour introduire plus d'égalité de traitement, des « PNA égalité pro » plus ambitieux et accompagnés réellement de moyens pour les mettre en œuvre. Le cadre de gestion des contractuel-les est également débattu en CSAE, chaque établissement étant libre d'adopter sa propre grille, ce qui a été fait dans de nombreux établissements sous la forme d'une charte. La FSU y défend à chaque fois l'alignement sur les titulaires et un plan de titularisation de ce personnel contractuel.

Au niveau de la fonction publique d'État, la FSU défendra le recouplage des deux contrats en santé et en prévoyance, l'arrêt des CPJ au profit de postes pérennes, et bien sûr l'augmentation du point d'indice et son indexation automatique sur l'inflation. ■

### LA COMMISSION STATUTAIRE DES ENSEIGNANT·ES-CHERCHEUR·SES

La commission statutaire des enseignant-es-chercheur-ses (EC) de statut universitaire titulaires et stagiaires et des assistant-es de l'enseignement supérieur est une émanation du CSA qui s'occupe de l'élaboration ou de la modification des règles statutaires des enseignant-es-chercheur-ses et des assistant-es. Depuis les élections professionnelles de décembre 2022, le SNESUP-FSU y est le premier syndicat, avec 4 sièges de titulaires sur 10.

Sur le mandat en cours, la commission a été réunie quatre fois – et a donné lieu à deux réunions de groupes de travail préparatoires –, pour statuer sur le règlement intérieur de l'instance en janvier 2023, émettre un avis sur le décret relatif à la formation disciplinaire du Cneser et aux sections disciplinaires en avril 2023, modifier le décret créant une voie temporaire d'accès au corps des professeur-es des universités (repyramidage) en juillet 2023, et statuer sur les possibilités de dérogation à la règle de parité de genre dans les comités de sélection en avril 2025. La commission statutaire a également été consultée par une mission du Conseil d'État sur les possibilités de simplification des procédures de recrutement, de mutation et de promotion des enseignant-es-chercheur-ses en février. Nos élu-es ont porté de nombreux amendements sur les textes présentés. Ils et elles ont maintenu les exigences du SNESUP-FSU sur la parité de genre dans les comités de sélection et exigé que la procédure de repyramidage soit confiée au CNU. Ils et elles ont défendu la spécificité de la juridiction universitaire et les prérogatives des EC durant les procédures d'instruction et de jugement, afin qu'elles ne soient pas totalement confisquées par des magistrat-es du Conseil d'État. La position majoritaire du SNESUP-FSU et le travail effectué ont permis de faire entendre la voix du personnel et d'infléchir les textes dans le sens des mandats portés par le SNESUP-FSU.

*Michèle Artaud, coresponsable du secteur Service public, et Stéphanie Rossano, responsable du secteur Recherche*

# Les F3SCT, une instance au cœur de l'environnement de travail

Les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail ont un rôle de surveillance des conditions de travail des agent-es, et elles sont également sollicitées sur les projets d'aménagement ou de développement de nouvelles technologies. Elles se réunissent régulièrement, mais aussi de façon exceptionnelle en cas d'accident de service ou de danger grave et imminent, par exemple.

Par **FLORENCE LEGENDRE**, membre du bureau national et représentante FSU à la F3SCT ministérielle

Les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) d'établissement et la F3SCT ministérielle de l'enseignement supérieur et de la recherche sont les instances qui traitent des questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des agent-es. Diverses données y sont ainsi partagées et analysées, telles que le nombre d'accidents de service ou de trajet et les maladies professionnelles. Nos universités, reflet de la société, condensent tous les risques et expositions à des substances chimiques ou biologiques, à des nuisances sonores ou encore à des nuisances physiques et problématiques liées à l'organisation du travail.

## RÉUNIONS ET VISITES DE SERVICES

Les F3SCT doivent se réunir légalement au moins une fois par an<sup>1</sup>. Dans les faits, afin d'appréhender au mieux les risques encourus, bon nombre d'universités planifient en moyenne cinq réunions annuelles. Les F3SCT se réunissent également à chaque accident de service, en présence d'un danger grave et imminent ou pour des raisons exceptionnelles. Au niveau ministériel, en 2025, la F3SCT s'est également réunie de manière exceptionnelle afin de travailler sur le dossier de l'université de Mayotte après le passage du cyclone Chido. Dans les établissements, tout changement non planifié dans l'organisation de travail doit ainsi donner lieu à une réunion exceptionnelle de la F3SCT. Enfin, les F3SCT sont sollicitées sur tous les projets d'aménagements importants et tout projet induisant la mise en œuvre de nouvelles technologies.

Au total, pas moins de 524 réunions sont déclarées lors de la seule année 2024 par les établissements dans le bilan 2025 du MESR<sup>2</sup>. À cela, s'ajoutent les visites de services. En 2024, 293 visites de F3SCT d'établissement ont été réalisées, dont 222 qui avaient été programmées. Ces chiffres attestent donc du travail fourni par cette instance dans des contextes quelquefois peu enclins à la diffusion d'information. Soixante et une F3SCT des 136 interro-



gées déclarent n'être que partiellement informées voire pas du tout des suites données aux préconisations faites dans les rapports de visite établis par les délégations. Les F3SCT émettent également des avis permettant d'améliorer les conditions de travail. Ainsi, 795 avis ont été formulés en ce sens lors de l'année 2024.

## ÉTUDE DES BILANS ÉTABLIS

Au niveau du ministère, la F3SCT étudie les bilans établis pour s'assurer que la santé et la sécurité font partie des préoccupations des employeurs. Les avis systématiquement émis visent l'amélioration continue des dispositifs de santé et de sécurité au travail. Une veille sur les risques émergents ou sur les difficultés rencontrées par les représentant-es du personnel dans les universités permet également de se concentrer particulièrement sur certains sujets lors des réunions ministérielles. Enfin, les représentant-es des organisations syndicales participent finement à la définition des orientations stratégiques ministérielles, qui constituent un guide indispensable pour les programmes annuels de prévention des établissements.

Les F3SCT constituent donc un garde-fou institutionnel pour maintenir des conditions de travail décentes pour toutes et tous. Elles demandent à ce titre un investissement lourd, parfois chronophage, mais indispensable, de la part des militant-es qui y siègent. ■

*Les F3SCT constituent un garde-fou institutionnel pour maintenir des conditions de travail décentes pour toutes et tous.*

1. Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État, article 87.

2. « Mise en œuvre du dispositif santé sécurité au travail, bilan 2025 pour l'année civile 2024 », MESRE.

# CAP : un vote essentiel pour les PRAG-PRCE

**Instances pluricatégorielles depuis 2022, les commissions administratives paritaires ont pour rôle de défendre les droits des enseignant-es en matière de gestion de carrière individuelle. Les PRAG et PRCE peuvent recourir à ces instances pour la révision de l'appréciation finale lors des rendez-vous de carrière.**

Par **EMMANUELLE NIGUÈS**,  
coresponsable du secteur Second degré

**P**armi les instances de l'enseignement supérieur et de l'éducation nationale pour lesquelles de nouveaux et nouvelles représentantes du personnel seront élu-es, figurent les commissions administratives paritaires (CAP), où siègeront les élu-es du SNESUP-FSU. Malgré des prérogatives plus restreintes qu'auparavant, elles restent une des dernières instances où nous pouvons encore faire entendre nos revendications.

Le rôle des commissions administratives paritaires est de défendre les droits des enseignant-es (certifié-es et agrégé-es) en matière de gestion de carrière individuelle. Dans chaque académie, au sein de la CAP, les élu-es SNESUP et FSU accompagnent les enseignant-es du second degré affecté-es dans l'enseignement supérieur pour faire respecter leurs droits.

## LUTTER CONTRE LES DÉRIVES LOCALISTES

La CAP est notamment convoquée pour les questions suivantes :

- révision de l'appréciation de la valeur professionnelle posée lors des rendez-vous de carrière ;

- refus de titularisation ;
- refus d'attribution de divers congés ou de temps partiels ;
- procédures disciplinaires.

Pour les PRAG et PRCE, c'est ainsi dans ces commissions que les élu-es défendent les recours demandant la révision de l'appréciation finale posée lors des rendez-vous de carrière et peuvent lutter contre les dérives localistes dans certains établissements, ou contre l'ignorance du fonctionnement de leur carrière par certain-es évaluateurs et évaluatrices.

Depuis 2022, les CAP sont pluricatégorielles : la même commission administrative paritaire siège pour les corps des professeur-es de chaires supérieures, les professeur-es agrégé-es, les professeur-es certifié-es, les professeur-es d'éducation physique et sportive, les professeur-es de lycée professionnel, les professeur-es de l'École nationale supérieure d'arts et métiers (uniquement pour la CAP nationale), les conseiller-ères principaux-ales d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale.

## CAP NATIONALE ET CAP ACADÉMIQUE

Plus que jamais, il est indispensable d'élire des représentantes qui connaissent réellement nos métiers, nos statuts et les conditions de travail dans l'enseignement supérieur.

La CAPN n'est désormais plus compétente que pour le personnel ne relevant pas d'une CAP locale (c'est-à-dire le personnel actuellement géré par la « 29<sup>e</sup> base »). En revanche, tout le personnel votera pour la CAP nationale, et celles et ceux qui en relèvent voteront également pour leur CAP académique.

Les PRAG-PRCE sont amenées à voter lors du scrutin qui se tient du 3 au 10 décembre pour :

- les comités sociaux d'administration nationaux (CSAMESR) ;
- les comités sociaux d'administration locaux (CSA) des établissements d'enseignement supérieur ;
- les commissions administratives paritaires – CAP académique (CAPA) et CAP nationale (CAPN). ■

*Il est indispensable d'élire des représentantes qui connaissent nos métiers, nos statuts et les conditions de travail dans l'enseignement supérieur.*



© Vilkaissy/Pixabay

# Quelques repères pour voter

AGENDA	
DÈS MAINTENANT	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Travail collectif sur la construction des listes (FSU ou intersyndicales) dans les établissements avec les organisations concernées.</li> </ul>
5 OCTOBRE 2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ouverture du portail élections <a href="http://www.education-superieur-recherche-jeunesse-sports.gouv.fr/electionspro2026">www.education-superieur-recherche-jeunesse-sports.gouv.fr/electionspro2026</a> permettant de créer un compte électeur. Réception par les électeurs et électrices d'un mail pour se connecter à ce portail.</li> <li>■ Mise en ligne des listes électorales pour l'ensemble des scrutins sur les espaces électeurs du portail. En accédant au portail élections et à son compte électeur, chaque électeur ou électrice accède aux listes électorales des scrutins pour lesquels il dispose du droit de vote.</li> </ul>
13 OCTOBRE 2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Affichage des listes électorales dans les établissements.</li> </ul>
22 OCTOBRE 2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Date limite de dépôt des listes, candidatures, logos, professions de foi et noms des délégués.</li> </ul>
DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026 17 HEURES	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Votes par voie électronique.</b></li> </ul>

## QUI VOTE À QUEL(S) SCRUTIN(S) ?

Enseignant-es-chercheur-ses	Enseignant-es	PUPH	MCPH	Biatss	Chercheur-ses ou ingénieur-es (dans les UMR)	Agent-es non titulaires	Liste déposée au nom de...
CSA MESR	CSA MESR	-	-	CSA MESR	CSA MESR	CSA MESR	FSU (nationale)
CSAE	CSAE	CSAE	CSAE	CSAE	CSAE	CSAE	FSU (établissement)
-	CAPA et CAPN	-	-	CAPA et CAPN	CAP	CCP	Syndicats nationaux de la FSU concernés
-	-	-	-	CPE	CSA de l'EPST	-	Syndicats nationaux de la FSU concernés

Pour plus de détail : circulaire relative à l'organisation des élections professionnelles de décembre 2026 dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, publication au *BOESR* du 14 mai : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/2026/Hebdo20/ESRH2610522C](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/2026/Hebdo20/ESRH2610522C).

## GLOSSAIRE

**CAP** : commission administrative paritaire.

**CAPA** : commission administrative paritaire académique.

**CAPN** : commission administrative paritaire nationale.

**CCP** : commission consultative paritaire (à destination des agent-es non titulaires).

**F3SCT** : formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de Travail.

**CSAE** : comité social d'administration d'établissement ou de proximité.

**CSA MESR** : comité social d'administration du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

**Formation spécialisée** : formation spécialisée « commission statutaire des enseignants-chercheurs de statut universitaire ».



# Plan « handicap » 2026-2031, quelles ambitions ?

Le nouveau plan national d'actions handicap et inclusion professionnelle pour la période 2026-2031, présenté pour avis au CSA MESRE au début du printemps, fixe six axes pour l'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, en particulier dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Par **LAURENCE RASSENEUR**,  
membre du bureau national

**A**près deux ans de retard et l'année 2025 consacrée à sa rédaction en concertation avec les organisations syndicales, le plan national d'actions handicap et inclusion professionnelle 2026-2031 a été présenté le 24 mars au CSA MESRE pour avis. Il concerne les ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il a pour objectifs de :

- soutenir l'augmentation du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;
- renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude ;
- structurer et renforcer le pilotage de la politique en matière de handicap et d'inclusion professionnelle.

Ces objectifs sont déclinés en six axes autour :

- du recrutement, du maintien dans l'emploi et de l'évolution des parcours professionnels (axes 1 et 2) ;
- de l'inclusion des personnes dans leur environnement professionnel (axes 3 et 4) ;
- de la mise en place et du déploiement de la politique en matière de handicap telle que décrite dans ce plan « handicap » (axes 5 et 6).

### BUDGET INSUFFISANT

Si les objectifs de ce plan sont louables, devons-nous nous satisfaire d'un tel plan ? Clairement non, car sa déclinaison dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) reste assujettie à la politique de chaque établissement définie dans les schémas directeurs concernant le handicap.

Si la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » cadrait l'obligation d'emploi dans la fonction publique, vingt ans plus tard, l'obligation d'emploi dans l'ESR atteint péniblement les 4,49 %, un chiffre bien en deçà des 6 % exigés par la loi, avec des réalités très diverses selon les établis-

sements (3,67 % à l'université de Strasbourg et 5,25 % à Toulouse Paul-Sabatier).

Si le budget alloué au handicap pour les trois ministères concernés passe de 3 à 6 millions d'euros, il reste largement insuffisant au regard des besoins du personnel en situation de handicap.

Ce plan « handicap » 2026-2031 réaffirme les obligations des ministères, et cela sans réelles mesures concrètes de recrutement, d'accompagnement dans l'emploi et de mesures précises sur l'évolution des carrières des personnes BOE (axes 1 et 2).

### SITUATIONS DE DISCRIMINATION

Force est de constater que :

- les doctorants en situation de handicap ne sont pas ou peu recrutés, malgré l'obtention par le CNU de la qualification aux fonctions de maître de conférences et l'existence d'une voie contractuelle spécifique permettant aux personnes BOE de postuler à un poste à l'université ou dans les EPST (art. L. 353-4 du Code général de la fonction publique) ;
- la carrière des collègues BOE peine à se déployer, comme en attestent les nombreux cas de blocage de carrière rencontrés. Le dispositif de changement de corps autorisé au titre de l'article 93 de la loi de 2019 n'a jamais été appliqué dans les établissements de recherche et dans l'enseignement supérieur, le ministère de l'enseignement supérieur estimant que cela était inapplicable pour les maîtres de conférences ;
- la formation et les moyens alloués aux référents handicap restent très insuffisants ;
- la médecine du travail reste sous-dotée en moyens humains (certaines universités n'ont pas de médecin du travail) ;
- nos collègues BOE peinent à faire valoir leur droit à l'aménagement de leur emploi, ce qui se traduit par une réelle censure à la déclaration de son handicap et par des situations de discrimination, ce qui, rappelons-le, est un délit pénalement répréhensible.

Ce plan reste donc très insuffisant au regard des besoins et des attentes, il devra être suivi d'effets et ne pas être un simple affichage ou une succession de chiffres et d'indicateurs. ■

*Ce plan « handicap » réaffirme les obligations des ministères, et cela sans réelles mesures concrètes ni financement suffisant au regard des besoins.*



# Peut-on partir à la retraite au-delà de la limite de 67 ans ?

**Si, dans l'enseignement supérieur et la recherche, les agent-es titulaires et contractuel-les mettent en principe un terme à leur activité à 67 ans, ils peuvent rester en fonctions, dans la limite de trois ans sous certaines conditions, sauf rares exceptions, jusqu'à 70 ans.**

Par **HERVÉ LELOUREC**,  
secteur Retraité-es

**S**auf exception<sup>1</sup>, la limite d'âge « standard » est 67 ans pour les agent-es titulaires et contractuel-les de l'enseignement supérieur et de la recherche. Pour des raisons souvent financières (pension minorée par une décote ou enfants encore à charge), ou parfois pour mener un projet à terme, des collègues envisagent de différer leur départ.

Les mécanismes résumés ci-après permettent éventuellement d'aller au-delà, mais sans dépasser, sauf rares exceptions, une limite absolue : 70 ans. Les textes légaux qui régissent ces mécanismes sont les articles L. 556-1 à L. 556-13 du Code général de la fonction publique (CGFP) et l'article L. 952-10 du Code de l'éducation (CE). On y trouve les conditions de chaque type de demande : est-elle soumise à autorisation, cumulable avec une autre, conditionnée à l'intérêt du service, aux besoins en enseignement, à l'aptitude à exercer ses fonctions ? Ces prolongations comptent-elles pour la pension ?

## RECULS DE LIMITE D'ÂGE

Pour l'agent-e titulaire ou contractuel-le, la limite standard peut être reculée d'un an par enfant à charge avec un maximum de trois ans. Sous réserve d'aptitude, elle peut être reculée d'un an si, à 50 ans, l'agent-e titulaire ou contractuel-le était parent d'au moins trois enfants vivants<sup>2</sup>. L'agent-e a ainsi sa limite d'âge personnelle.

## MAINTIEN EN FONCTIONS<sup>3</sup> JUSQU'AU 31 AOÛT

L'année universitaire où la limite d'âge personnelle est atteinte (uniquement cette année-là), les enseignant-es-chercheur-ses et les enseignant-es

peuvent demander l'autorisation de finir l'année (c'est-à-dire rester jusqu'au 31 août).

## MAINTIEN EN SURNOMBRE<sup>4</sup>

Lorsqu'ils atteignent leur limite d'âge personnelle, les professeur-es et assimilé-es peuvent, de droit, demander à être maintenu-es un an en surnombre, puis aussi finir l'année.

## PROLONGATION D'ACTIVITÉ POUR CARRIÈRE INCOMPLÈTE

**Titulaires** : si le nombre de trimestres validés au titre de la fonction publique est inférieur au nombre de trimestres d'assurance requis pour le taux plein, sur demande, une prolongation d'activité<sup>5</sup> peut être autorisée sous conditions.

**Contractuel-les** : si le nombre de trimestres d'assurance tous régimes est inférieur au nombre de trimestres d'assurance requis pour le taux plein, sur demande, une prolongation d'activité<sup>6</sup> peut être autorisée sous conditions.

Le refus d'autorisation doit être motivé<sup>7</sup>.

## MAINTIEN EN FONCTIONS JUSQU'À 70 ANS

L'agent-e titulaire<sup>8</sup> « peut, sur autorisation, être maintenu en fonctions sans radiation des cadres préalable, jusqu'à l'âge de soixante-dix ans ».

L'agent-e contractuel-le<sup>9</sup> « peut, sur autorisation, être maintenu en fonctions jusqu'à l'âge de soixante-dix ans ».

Le refus d'autorisation doit être motivé.

## RESPONSABLES<sup>10</sup> DE « PROJET DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE »

Sur autorisation et pour cinq ans au maximum, un maintien en activité peut être accordé jusqu'à achèvement de projets figurant sur une liste fixée par décret. L'autorisation est révocable. ■

*Les professeur-es et assimilé-es peuvent, de droit, demander à être maintenu-es un an en surnombre, puis aussi finir l'année.*

1. La limite d'âge des professeur-es au Collège de France est fixée à 73 ans (Code de l'éducation [CE] art. L. 952-10 §1).

2. Code général de la fonction publique (CGFP) art. L. 556-2 et 556-3 pour les titulaires ; L. 556-12 pour les contractuel-les.

3. CE art. L. 952-10 §3.

4. CE art. L. 952-10 §2.

5. CGFP art. L. 556-5.

6. CGFP art. L. 556-13.

7. Les présidences disposent d'un arsenal de motifs déjà validés par la justice administrative, ce qui voue à l'échec la grande majorité des recours contre les refus d'autorisation.

8. CGFP art. L. 556-1.

9. CGFP art. L. 556-11.

10. CE art. L. 952-10 §4.



# Mon Master 2026 : l'année de tous les dangers

Avec le positionnement du concours du professorat entre la L3 et le M1, 2026 va se révéler compliquée. Et, une fois encore, la plateforme est loin de satisfaire les aspirations de toutes et tous les étudiant-es à poursuivre leurs études.

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

**A**près une baisse historique des capacités d'accueil en M1 en 2024 et en 2025 de plus de 31 000 places par rapport à l'offre de la plateforme en 2023, cette année, à nouveau, le nombre de places proposées par la plateforme diminue de 11 % par rapport à 2025 – soit – 22 707 places, pour un nombre total de places déclarées de 158 000. Ces 158 000 places seront-elles suffisantes pour accueillir les 130 000 diplômés de licence générale et les 22 000 diplômés de licence professionnelle, ainsi que les 21 500 diplômés de BUT<sup>1</sup> qui souhaitent poursuivre leurs études en 2<sup>e</sup> cycle universitaire dans la région et la filière de leur choix ?

En 2025, avec les candidat-es en reprise d'études et en réorientation, ils étaient 270 000 à avoir validé au moins un vœu<sup>2</sup>. Une analyse de l'extraction des données de la plateforme en 2025 et en 2026 nous permet de mieux comprendre ce qu'il en est.

Cette chute du nombre de places en master est due à une baisse du nombre de formations présentes sur la plateforme (– 21 %), mais surtout à la suppression des trois parcours des masters métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), 1<sup>er</sup> degré, 2<sup>d</sup> degré et encadrement éducatif ; ce sont ainsi 31 722 places qui sont supprimées et pour partie soumises à concours. Ce n'est pas la progression de 415 places en M1 MEEF, pratiques et ingénierie de la formation, et de 484 places en M1 de sciences de l'éducation et de la formation qui va permettre aux non-lauréat-es du concours de poursuivre leurs études en master. Face à l'incertitude du devenir des non-lauréat-es, les enseignant-es-chercheur-ses et les enseignant-es formatrices et formateurs des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé), comme les étudiant-es qui se préparent au concours, sont particulièrement inquiet-es et mobilisé-es.

Au total, entre l'offre de 2025 et celle de 2026, ce sont 44 396 places qui ont été supprimées dans des parcours qui ont été fermés, 4 397 places dans des parcours maintenus, tandis que 6 155 places ont été créées dans des parcours existants et 19 931 places dans de nouveaux parcours de formation, pour un solde global de – 22 707 places.

## CERTAINES SPÉCIALITÉS EN RECUL

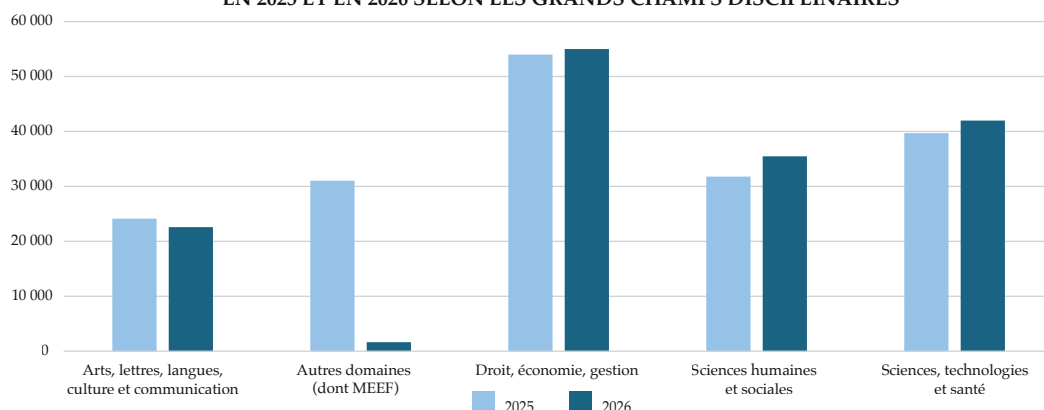
Sans surprise, les sites les plus touchés sont ceux qui hébergent des Inspé, comme à l'université de Lille (– 2 030 places), à l'université Paris-Est-Créteil (– 1 357 places), à l'Inspé de Paris (– 1 381 places), à l'université de Nantes (– 1 160 places), à l'université de Lorraine (– 1 118 places), à l'université d'Aix-Marseille (– 965 places) ou à l'université de Rouen (– 879 places). Mais nous pouvons également relever que certaines spécialités sont en recul, comme les M1 de marketing-vente dans les écoles de commerce et de management de Besançon, de Dijon, de Belfort, ainsi qu'au CNAM ; ceux en biologie-santé, notamment à Versailles ; en langues étrangères appliquées à Amiens et à Clermont-Ferrand, en droit public à Lille, à Nanterre, à Toulouse, ou en psychologie à Paris-VIII et à Lille...

Alors que le nombre d'étudiant-es inscrit-es en licence en 2026 poursuit sa progression et que leur taux de réussite progresse, cette tendance probablement motivée par la volonté de ne pas dégrader les taux d'encadrement est inquiétante et révèle, une nouvelle fois, l'état de sous-financement de nos universités, qui n'ont plus les moyens de recruter pour augmenter leurs capacités d'accueil.

À l'issue de la campagne Mon Master 2025, seuls 68 % des candidat-es avaient reçu au moins une proposition d'admission et 56 % en avaient accepté une... ■

**En 2025, seuls 68 % des candidat-es avaient reçu au moins une proposition d'admission et 56 % en avaient accepté une.**

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PLACES EN M1 DÉCLARÉES SUR LA PLATEFORME EN 2025 ET EN 2026 SELON LES GRANDS CHAMPS DISCIPLINAIRES



1. [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-taux-d-emploi-salarie-en-france-des-diplomes-2024-de-100642](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-taux-d-emploi-salarie-en-france-des-diplomes-2024-de-100642).

2. [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/parcoursup-2025-les-propositions-d-admission-dans-l-enseignement-superieur-100326](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/parcoursup-2025-les-propositions-d-admission-dans-l-enseignement-superieur-100326).

# Évaluations des formations par le Hcéres : les intentions suffiront-elles ?

Après avoir risqué d'être tout simplement supprimé, le Hcéres a fait peau neuve et a mis en place un nouveau cadre pour l'évaluation des formations. Nous nous proposons d'examiner quelques-unes des nouvelles recommandations contenues dans le Guide d'évaluation offre de formation publié en janvier.

Par **SYLVIE BÉPOIX**,  
membre de la commission administrative,  
et **EMMANUEL DE LESCURE**, secrétaire général

Le Haut Conseil à l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) a frôlé la disparition. À l'issue des évaluations de la vague E, qui avaient vu la formulation d'un nombre anormalement élevé d'avis défavorables, sa légitimité a été fortement contestée, si bien qu'il a risqué d'être définitivement supprimé\* et a dû revoir son cadre d'évaluation des formations.

Il lui était en effet reproché à la fois l'opacité des modalités de prise de décision (selon les vagues, les mêmes résultats ne produisaient pas les mêmes avis), le choix des critères mobilisés et le caractère décontextualisé de ses évaluations qui ne tenaient pas compte notamment de la composition sociale de la population du territoire de l'établissement, ni de ses contraintes budgétaires. De tels reproches conduisaient même à s'interroger sur les finalités d'une telle évaluation : répondait-elle à une volonté de réduire ou de transformer l'offre de formation ? La généralisation de contrats d'objectifs, de moyens et de performance 100 % et les contraintes qui sont formulées tendant à renforcer la légitimité de ce questionnement.

## ÉVALUATIONS TOUS LES SIX ANS

L'intention, selon les déclarations de Coralie Chevallier, présidente du Hcéres, est de « redonner du sens » à l'évaluation et de « redonner la main aux communautés ». Pour cela, le nouveau Guide d'évaluation est censé répondre à trois principes : la simplification, la personnalisation et la souplesse.

Dorénavant, l'évaluation des formations n'aura lieu que tous les six ans. Dans le nouveau cadre, il n'y aura plus d'évaluation formation par formation, elle portera désormais sur le « pilotage global de l'offre de formation » pour être cohérente avec l'idée d'accréditation globale de l'établissement. Mais tout le monde n'échappera pas à la production chronophage d'informations. En effet, cette approche globale sera « complétée par une ana-

lyse détaillée d'un échantillon de formations » qui seront choisies pour un tiers par l'établissement, un autre par le comité et le troisième tiré au sort. Si les tant décriés fichiers Excel ne seront plus demandés, le recueil d'informations persistera sous une forme qui doit convenir à l'établissement. Ainsi rien n'interdit à ce dernier d'avoir finalement recours à de tels fichiers. Trois thématiques sont retenues : le « pilotage », la « politique d'assurance qualité interne » et le « parcours étudiant et l'offre de formation ». Enfin, autres nouveautés, des entretiens auront lieu en présence et le rapport final fera l'objet d'une présentation par le comité d'expert-es avant sa publication.

## CERTAINES DISPARITIONS

Le texte du guide indique bien cette volonté de souplesse et d'adaptation, en revanche les notes de bas de page et les annexes qui listent des exemples d'indicateurs et définissent les éléments mobilisables pour préparer l'évaluation ne sont pas sans rappeler les anciennes modalités. On y retrouve presque tout ce qui figurait dans les précédents référentiels : l'attractivité, la réussite, le devenir des diplômés, la soutenabilité, l'internationalisation, etc., auxquels s'ajoute une partie sur l'assurance qualité interne. De même, le mode de désignation des expert-es reste inchangé.

Si l'intention affichée est bien de « créer un cadre propice à l'analyse réflexive », « soutenir la démarche d'amélioration continue », on s'étonne toutefois de certaines disparitions. L'engagement dans la transition écologique a disparu des critères mobilisables, de même que la qualité de la vie au travail pour le personnel, qui figurait antérieurement parmi les éléments retenus pour évaluer le pilotage stratégique et opérationnel, et également le bien-être étudiant, qui apparaissait dans la vie des campus.

En définitive, on reste dans l'expectative car, telle que l'évaluation est conçue, c'est la manière dont les établissements l'organiseront et le dialogue qu'ils parviendront à nouer avec le comité qui seront déterminants. Seront-ils capables de véritablement rompre avec les pratiques antérieures ? À ce stade, rien ne permet d'en être sûr... ■

**C'est la manière dont les établissements organiseront l'évaluation et le dialogue qu'ils parviendront à nouer avec le comité qui seront déterminants.**

\* Cf. article de Jean-Michel Minovez p. 22-23.

# Évaluation des unités de recherche et Hcéres : changer pour que rien ne change

Maintenu avec un toilettage de façade, le Hcéres 2026, sous couvert de « simplification » des évaluations des unités de recherche, se maintient quasiment à l'identique, et toujours en contradiction avec l'indépendance des enseignants-chercheurs et de leurs instances représentatives locales et nationales.

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

La suppression du Hcéres<sup>1</sup> a été annulée par la commission mixte paritaire parlementaire réunie le 20 janvier 2026. Après lecture à l'Assemblée nationale et au Sénat, les 14 et 15 avril, le rejet de la suppression du Hcéres est définitivement adopté au sein du projet de loi de simplification de la vie économique. Il consacre la victoire de la droite parlementaire qui, dès le 8 avril 2025, avait déposé un amendement en ce sens.

L'alerte a pourtant été forte pour l'État et la bureaucratie du Hcéres. Aussi le discours a-t-il évolué, se voulant plus rassurant et édulcorant le propos sur les termes et les pratiques qui fâchent, mais sans rien changer sur le fond idéologique. La nomination et les interventions de Coralie Chevallier – la nouvelle présidente – en représentent une illustration saisissante. La publication du nou-

veau Guide d'évaluation pour les unités de recherche du Hcéres, le 29 janvier, en fournit la nouvelle doctrine et la feuille de route pour les futurs « comités d'experts » au travail dès ce mois d'avril.

## FICHER EXCEL SUPPRIMÉ

Les points de crispation les plus forts ont certes été revus. Le traitement différencié entre les unités de recherche est repensé, notamment en ce qui concerne le retour au présentiel pour l'évaluation de l'ensemble des laboratoires. Le « fichier Excel », cauchemar des évalués du fait de son caractère chronophage, est supprimé. Il n'est plus exigé de liste exhaustive de publications. Enfin, une attention renforcée serait portée à la culture de recherche de l'unité.

Un autre point majeur consiste à remplacer l'hallucinant Référentiel d'évaluation des unités de recherche, organisé en quatre domaines, eux-mêmes divisés en « références », aux critères précisés – plus de 150 –, par un Guide

*Le Hcéres s'inscrit, en 2026, dans la droite ligne de sa création en 2014 et toujours au service du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.*

1. Adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale en avril 2025.



d'évaluation mis au point en janvier<sup>2</sup> et structuré autour de quatre dimensions :

- avancée des connaissances et rayonnement scientifique ;
- inscription des activités de recherche dans la société ;
- ressources humaines, culture de recherche et intégrité scientifique ;
- vision stratégique, pertinence et faisabilité du projet.

### NOUVELLES DIMENSIONS

Le caractère fortement prescriptif et détaillé du référentiel disparaît donc dans le guide, mais les items essentiels restent largement les mêmes et sont redéployés, en partie, au sein des nouvelles dimensions. Ainsi, la dimension 1 n'est pas sans rappeler fortement le « Domaine 2. Attractivité » et, pour partie, le « Domaine 3. Production scientifique » du défunt référentiel. La dimension 2 reprend à l'identique l'intitulé du « Domaine 4. Inscription des activités de recherche dans la société » et les éléments qu'elle comprend sont largement ceux des « références » précédentes. Quant à la dimension 3, elle paraît bien proche du « Domaine 1. Profil, ressources et organisation de l'unité » et de la « référence 3 » du domaine 3 portant sur l'intégrité scientifique dont la persistance à l'égard des « ressources humaines » semble maintenir l'ère du soupçon voire davantage. Enfin, la dimension 4 est une autre manière de formuler ce qui relève de l'expression attendue de la trajectoire de l'unité.

Finalement, aux quatre pages explicitant les dimensions s'ajoutent quatre pages de questions en annexe. Celles-ci sont présentées comme devant « faciliter le travail de l'unité » au sein des « conseils pour la rédaction ». Aussi, en ajoutant les items des quatre dimensions et les questions suggérées, on mesure mal le changement réel entre l'ancienne et la nouvelle évaluation des unités de recherche. Si le caractère prescriptif est sensiblement réduit et la lecture du guide plus aisée, il n'en demeure pas moins que l'évaluation ainsi conçue reste lourde – malgré le passage à une fréquence de six ans au lieu de quatre – et on peut partager le point de vue de la Cour des comptes, considérant « les travaux d'évaluation [comme pesant toujours] sur des unités de recherche déjà chargées en travaux non scientifiques »<sup>3</sup>.

### PROCÉDURES OPAQUES

Au bout du compte, sous un toilettage de façade, le Hcéres s'inscrit, en 2026, dans la droite ligne de sa création en 2014 – et même de celle de l'Aeres – et toujours au service du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, soucieux de voir porter sa politique d'« excel-

lence », du PIA aux dispositifs de France 2030. Aussi maintient-il à l'identique une structure bureaucratique où l'évaluation de la recherche dépend d'un département aux responsables nommés – et parfois presque inamovibles<sup>4</sup> –, producteurs de procédures opaques et de rapports à l'utilité « marginale », comme l'a pointé la Cour des comptes<sup>5</sup>.

À cette organisation pyramidale et managériale s'ajoute le principe même présidant à l'existence du Hcéres : la défiance vis-à-vis des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Ainsi le Haut Comité serait-il le seul à pouvoir offrir une évaluation supposée « objective » garantie par le caractère tout autant supposé d'« indépendance » de la structure. La valeur scientifique des rapports reposerait sur la qualité des « experts » dont le Hcéres, instrumentalisant le vocabulaire, rappelle à l'envi dans ses documents de communication qu'ils sont le fait de « pairs ». Or le problème ne réside pas dans l'essence des « experts », mais dans les moyens de leur désignation, ici la cooptation : elle se révèle être en contradiction avec l'indépendance des universitaires, pris dans leur ensemble et structurés en corps, et se reconnaissant à ce titre comme des pairs.

### VÉRITABLE SIMPLIFICATION

La question de l'indépendance du Hcéres était au cœur de la crise de l'évaluation des formations de la vague E. Les changements opérés ne répondent en rien à cette question. Comme l'indique le nouveau guide, les « indicateurs » sont désormais laissés au choix des collectifs de recherche, qui vont donc se retrouver en première ligne dans leurs établissements face aux injonctions liées aux COMP 100 % qui se mettent en place. Les changements réalisés par le Hcéres renforcent ainsi le poids des exécutifs locaux et des partenaires territoriaux, voire des acteurs économiques.

La véritable simplification consiste à revenir à l'esprit des lois Faure de 1968 et Savary de 1984, fondateur de la démocratie universitaire, et au rôle donné au CNU et au CoNRS, instances à la fois représentatives et indépendantes. Aussi le SNESUP-FSU s'est-il doté de mandats le 6 juin 2025, lors de son dernier congrès d'orientation, pour réaffirmer le rôle du CNU en matière de décisions individuelles concernant les enseignants-chercheurs et plaçant le CoNRS au cœur des questions collectives touchant aux missions de recherche. Les universitaires et les chercheurs doivent collectivement rester maîtres des décisions concernant leurs unités de recherche dont l'évaluation doit dépendre exclusivement des instances scientifiques locales et nationales formées majoritairement de pairs élus. ■

**Les changements réalisés par le Hcéres renforcent le poids des exécutifs locaux et des partenaires territoriaux, voire des acteurs économiques.**

2. [www.hceres.fr/sites/default/files/media/downloads/hceres-guide-evaluation\\_recherche.pdf](http://www.hceres.fr/sites/default/files/media/downloads/hceres-guide-evaluation_recherche.pdf).

3. Rapport de la Cour des comptes sur le Hcéres, 12 mars 2021, p. 2.

4. Pierre Glaudes, déjà directeur de la section des unités de recherche de l'Aeres en 2011, est toujours aux côtés de Coralie Chevallier en 2026. Il représente en cela un exemple à la fois révélateur et caricatural de cette bureaucratie installée, sans rapport avec l'évaluation par les pairs.

5. Rapport de la Cour des comptes sur le Hcéres, 12 mars 2021, p. 4.

# Établissements publics expérimentaux : un rapport sur la défensive

Alors qu'un bilan exhaustif était attendu, le rapport sur les EPE se contente de louer leur capacité à obtenir une meilleure reconnaissance internationale et de préconiser la prolongation de la durée de validité de l'ordonnance qui les a créés, quitte à nuire aux missions premières de l'université.

Par **MICHÈLE ARTAUD**,  
coresponsable du secteur Service public,  
et **EMMANUEL DE LESCURE**, secrétaire général

Le 5 septembre 2025, le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a confié à Jean-Pierre Korolitski, IGÉSR honoraire, une mission sur les établissements publics expérimentaux (EPE) ayant pour but, selon la lettre de mission, d'« analyser l'ensemble du dispositif pour en évaluer les succès, les difficultés rencontrées et les points d'amélioration ».

Le rapport a été rendu par J.-P. Korolitski le 25 mars. Selon l'en-tête de ce document, la mission est définie comme une « mission de dialogue sur les EPE ». Ce passage d'une mission ayant pour objectif l'évaluation du dispositif à une mission « de dialogue » interroge. Alors que la lettre de mission l'appelait, l'absence d'un constat général sérieux et fondé empêche la reconnaissance de bases mutuellement partagées sur lesquelles s'appuyer pour formuler des préconisations consensuelles. Il manque donc un véritable bilan qui ne soit pas seulement factuel mais scientifique et qui s'intéresse aux effets produits. Finalement, le rapport s'attache surtout à prolonger l'échéance de la fin de l'expérimentation prévue par l'ordonnance du 12 décembre 2018 et recommande sa réintroduction dans le projet de loi sur l'enseignement supérieur privé.

## OUVERTURE AU PRIVÉ

Le rapport s'intéresse à de supposés avantages des structures EPE/grand établissement par opposition à celle des universités définie par le Code de l'éducation actuel sans examiner autrement que très superficiellement la substance que ces structures recouvrent, et les fonctions qu'elles permettent ou empêchent de remplir ou bien dont l'accomplissement est favorisé ou gêné par ces structures. En d'autres termes, on voit une espèce de fascination pour la nouveauté, dont les effets ne seraient jamais négatifs, les objections soulevées par les organisations syndicales n'étant dues qu'à une mauvaise explicitation...

Dans les 16 propositions exposées, 11 à mettre en œuvre par l'État, quatre par les établissements et une par le Hcéres, on voit assésé à plusieurs endroits que le dispositif a permis d'obtenir une plus grande reconnaissance internationale. Mais il n'est nulle part établi que cela a été utile à la réalisation des missions de l'ESR et que le dispositif EPE était bien la forme la plus propice pour obtenir une telle reconnaissance dont, de surcroît, les critères ne sont pas partagés. Il y est défendu une ouverture sans complexe et tout à fait contre-productive aux établissements privés, qui auront là une opportunité supplémentaire sans aucune contrepartie de faire reconnaître leurs formations par des grades et de bénéficier de services pour leurs étudiant-es payés par de l'argent public.

## MISE À MAL DE LA COLLÉGIALITÉ

Le fait de balayer d'un trait de plume les objections sur la démocratie et la collégialité ne fait pas disparaître les situations vécues concrètement dans les établissements : par exemple, un « parlement étudiant » enlève de fait aux étudiant-es du pouvoir de décision et de participation collégiales en ce qui concerne la stratégie de l'université ; et que dire du personnel, dont J.-P. Korolitski salue l'éviction des conseils d'administration, et donc de la définition de la stratégie de l'établissement !

Finalement, c'est sans doute la collégialité qui est la plus mise à mal dans tout cela, alors qu'elle est pourtant un principe qui fonde l'esprit comme la lettre d'un modèle universitaire désirable. Le but de l'ESR public n'est pas de faire remporter une compétition à certains établissements au détriment d'autres, de bien figurer dans les classements internationaux, ni de « gagner en visibilité » : il s'agit d'instruire, d'émanciper et d'élever les qualifications des jeunes générations, des citoyen-nés issues de toutes les classes sociales, de façon à leur permettre d'affronter les défis de demain et de produire du savoir et des connaissances, aussi bien fondamentaux qu'appliqués. Cet élément fondateur de notre service public est totalement absent du contenu du rapport... ■

**Le rapporteur salue l'éviction du personnel des conseils d'administration.**

# Une finance ennemie

**Le capitalisme financier se transforme sous nos yeux. Dans une structuration qui passe par des acteurs financiers à l'influence renforcée, s'affirme désormais un objectif de promotion d'un capitalisme autoritaire.**

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

**D**ans le capitalisme industriel, l'entreprise tire son profit de sa production. Avec le développement du capitalisme financier, à partir des années 1970, sa rentabilité pour les actionnaires et sa valeur boursière deviennent progressivement dominantes. D'autres acteurs s'imposent : banques, fonds d'investissement, assurances, marchés financiers... La spéculation et les produits financiers se développent au cœur d'une mondialisation des échanges et d'un néolibéralisme affirmé. La financiarisation des économies rendra les États eux-mêmes de plus en plus soumis aux marchés financiers<sup>1</sup>.

## TOUR DE FORCE

Avec sa logique de court-terme, le capitalisme financier privilégie les profits immédiats plutôt que les investissements à long terme. Cette « pression des marchés » s'exerce au détriment de l'emploi, des salaires ou de la recherche. Le capitalisme financier détruit le social, les services publics et accroît les inégalités, en bénéficiant principalement aux actionnaires, aux grandes fortunes, aux fonds d'investissement. Tout en affaiblissant la stabilité de l'emploi salarié, en précarisant et en flexibilisant le travail à l'extrême, en affirmant, non sans violence, la nécessité pour toutes et tous de devenir « entrepreneur de soi-même », il parvient à s'arroger le monopole de la défense des libertés, à porter une fable d'opportunités infinies pour chacun. Le capitalisme parvient à se rendre acceptable, si ce n'est désirable, avec ses promesses d'autonomie, d'épanouissement, de liberté individuelle, de créativité<sup>2</sup>...

Une fable porteuse de coûts immenses tant elle masque un mécanisme par lequel le patrimoine se concentre et la menace démocratique qui en découle : une concentration des richesses liée à un rendement du capital durablement supérieur à la croissance économique et des patrimoines qui augmentent dès lors plus vite que les revenus du travail, avec un accroissement structurel des inégalités<sup>3</sup>. En outre, ce capitalisme financier accroît les bulles spéculatives. Les crises financières se multiplient, avec leurs conséquences sociales. La logique de rendement permanent et la recherche d'une croissance continue favorisent l'extraction intensive, renforcent la pression sur les ressources naturelles jusqu'à exacerber la crise écologique. Et ça n'est pas tout. Car une autre question saisissante se pose nettement désormais : ce capitalisme financier a-t-il encore besoin d'adhésion ? De justification morale ? De compromis culturels ? De démocratie ?

Le travail que conduit notamment Marlène Benquet depuis une dizaine d'années pose la question de façon frontale<sup>4</sup>. Depuis vingt ans, un nouveau type d'acteurs que sont les gestionnaires d'actifs, « pour autrui », domine les circuits financiers. Ils ne collectent pas eux-mêmes l'épargne, détenue par les banques, les assurances ou les fonds de pension, d'où le nom de « seconde finance » que leur donne la chercheuse. Ce sont des fonds de gestion (BlackRock, Vanguard...), des fonds immobiliers, des *hedge funds*, des fonds de capital-investissement, des fonds à « impact social et environnemental »... Leur activité consiste à placer des capitaux qu'ils ne possèdent pas. On connaît en France, par exemple, le fonds Otium de Pierre-Édouard Stérin, qui gère 1,2 milliard d'euros. À travers le monde, ces fonds gèrent plus de 120 000 milliards d'euros, soit 40 fois le PIB français. Un total de plus de 32 000 milliards d'euros en Europe, soit l'équivalent de près de 75 % de toutes les richesses nouvelles qui y sont produites au cours d'une année.

## EXTRÊME FINANCE

Dans *La Finance aux extrêmes*, en analysant le fonctionnement de cette « seconde finance », l'autrice met en évidence le soutien que ces gestionnaires d'actifs apportent à « des recompositions politiques en rupture avec les orientations néolibérales habituellement défendues par ceux qui accumulent du capital », au profit d'un modèle d'inspiration libertarienne sur le plan économique et autoritaire sur le plan politique.

Cette « seconde finance » agit sur les systèmes politiques, pour qu'ils défendent ses intérêts. On connaît la proximité d'un Peter Thiel, une de ses personnalités centrales, avec Donald Trump<sup>5</sup>. Mais elle devient partout un interlocuteur privilégié des États, qui se chargent de ses intérêts en matière d'exonérations fiscales (liées aux opérations des sociétés de gestion). En France, le régime d'« intégration fiscale globale » constitue in fine une forme de subvention publique de la finance. Pierre-Édouard Stérin déclare consacrer 150 millions d'euros « sur les dix prochaines années » à la conquête du pouvoir par l'extrême droite. On vérifiera ici la proximité de nombre de grands patrons avec la promotion de régimes antidémocratiques<sup>6</sup>, qui permet de renforcer l'analyse du développement d'un capitalisme impérial, d'un libertarianisme autoritaire, dans lesquels les prédatations sont un mode légitime de répartition et d'accumulation des richesses. Les forces progressistes ont un rôle à jouer dans l'organisation d'un sursaut collectif. Maintenant. ■



**La question se pose nettement : le capitalisme a-t-il encore besoin d'adhésion, de démocratie ?**

1. Benjamin Lemoine, *Chasseurs d'États. Les fonds vautours et la loi de New York à la poursuite de la souveraineté*, La Découverte, 2024.
2. Luc Boltanski, Eve Chiapello, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999.
3. Thomas Piketty, *Le Capital au XXI<sup>e</sup> siècle*, Seuil, 2013.
4. Marlène Benquet, *La Finance aux extrêmes. Enquête sur le capitalisme autoritaire en France*, La Découverte, 2026 ; voir aussi Marlène Benquet et Théo Bourgeron, *La Finance autoritaire. Vers la fin du néolibéralisme*, Raisons d'agir, 2021.
5. Michel Maric, « Le néolibéralisme est mort, et maintenant ? », *Le Snesup*, n° 732, avril 2025, p. 23 : [www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-732-avril-2025](http://www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-732-avril-2025).
6. Michel Maric, « Leurs profits valent plus que la démocratie », *Le Snesup*, n° 738, déc. 2025-janv. 2026, p. 31, à propos de l'ouvrage *Collaborations. Enquête sur l'extrême droite et les milieux d'affaires*, de Laurent Mauduit, La Découverte, 2025 : [www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-738-decembre-2025-janvier-2026](http://www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-738-decembre-2025-janvier-2026).

# « L'argent public doit aller à l'école publique »

Secrétaire générale de la FSU depuis février 2025, Caroline Chevé insiste sur l'importance de défendre un service public émancipateur et ambitieux, et rappelle l'urgence de se mobiliser pour des conditions de travail dignes, mais aussi contre les atteintes à l'État de droit et la diffusion des idées de l'extrême droite.

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

**Les attaques sur la fonction publique sont nombreuses, les mobilisations ont pourtant débouché sur quelques victoires. Peux-tu nous en rappeler quelques-unes ?**

La fonction publique est sous un feu roulant d'attaques. Elle est sans cesse accusé d'être un côté pour la nation, le personnel est caricatur e, parfois livr e en pâture à l'opinion publique. Nos salaires ont d ecroch e par rapport à l'inflation depuis dix ans, nous manquons des moyens nécessaires pour accomplir nos missions. Mais les mobilisations permettent de parer les plus mauvais coups et parfois même d'obtenir des avancées. La grève du 5 décembre 2024 a bloqu e les trois jours de carence. Les mobilisations de la rentrée 2025 ont oblig e le gouvernement à renoncer aux pires horreurs, comme l'augmentation des franchises médicales, la désindexation des pensions des retrait es, et bien sûr la mesure fortement symbolique de décalage de la réforme des retraites de 2023 à 2028. Dans ce cadre, nous avons arrach e une mesure pour les femmes fonctionnaires qui corrige pour la première fois une injustice issue de la réforme de 2003. Plus récemment, nous avons bataillé pour défendre l'accessibilité du temps partiel thérapeutique. Les résultats sont insuffisants bien sûr, notamment parce que la situation est intenable en matière de salaires, avec des millions d'agent-es dont le salaire va passer sous le smic au 1<sup>er</sup> juin, fermant encore plus les perspectives de carrière. La mobilisation est indispensable.

**Les idées et les pratiques de l'extrême droite se diffusent. Comment la FSU lutte-t-elle contre cette tendance ? Quel rôle les organisations syndicales peuvent-elles jouer pour contrer cette réalité et imposer une alternative ?**

D'abord, un constat qui fait froid dans le dos : pendant longtemps le vote pour l'extrême droite dans la fonction publique et notamment le personnel de l'éducation et de l'enseignement supérieur était en décalage par rapport au reste de la population. Ce n'est plus vrai et les dernières élections européennes ont montré une normalisation progressive. Le déclassement salarial, le manque de reconnaissance, l'impuissance des politiques publiques, le discrédit de la classe politique, tout cela joue. C'est paradoxal, car l'extrême droite est l'adversaire de la fonction publique et des services publics, elle est à la fois très libérale et autoritaire. Notre rôle est de débusquer l'imposture de son discours, de convaincre le personnel qu'ils et elles ont tout à perdre à son arrivée au pouvoir. Sur chaque sujet, les salaires, le statut, les conditions de travail, les libertés publiques, nous travaillons à déconstruire son discours.   chaque fois que nous parvenons à défendre nos collègues, à gagner des droits, des améliorations même minimales, l'extrême droite recule. Aujourd'hui, l'urgence est d'obtenir une revalorisation de nos salaires qui pourrait redonner un peu de confiance aux agent-es et les sortir de la spirale du déclassement.

**L' ducation, la même pour toutes et tous les Français-es, semble de moins en moins une priorité du gouvernement. Les établissements priv es gagnent du terrain chaque jour, y compris dans l'enseignement supérieur. Comment la FSU se bat-elle au quotidien pour que cette éducation continue à concerner toutes et tous les jeunes Français-es ?**

Pour la FSU, l'argent public doit aller à l'école publique, point. L'école publique est la seule qui accueille toutes et tous les élèves, qui ne sélectionne pas et qui a l'ambition d'amener

**« La mixité sociale est bonne pour toute la jeunesse, il faut donner au système éducatif les moyens d'emmener les élèves le plus loin possible. »**

le plus grand nombre à s'émanciper des déterminismes de toute sorte. Le privé prospère aujourd'hui sur la dégradation organisée de l'école publique et la recherche de l'entre-soi social. Au contraire, nous disons que la mixité sociale est bonne pour toute la jeunesse, qu'il faut donner au système éducatif les moyens d'emmener les élèves le plus loin possible. Cela suppose d'améliorer les conditions d'exercice du métier : moins d'élèves par classe, plus de dédoublements, des moyens pour la difficulté scolaire, et pour l'école inclusive aussi, qui ne peut pas continuer à se faire ainsi au rabais. Cela exige aussi que l'on forme plus et mieux les enseignant-es, au contact de la recherche, sans y voir avant tout des moyens d'enseignement. Cela suppose aussi de sortir de la crise des recrutements dans les métiers de l'éducation, et on en revient donc aux salaires.

### Quels sont les autres sujets qui occupent la FSU en ce moment ?

L'égalité entre les femmes et les hommes est pour nous un objectif central qui traverse toute notre activité syndicale : l'égalité salariale d'abord, avec notamment la nécessité de faire reconnaître qu'un travail de valeur égale doit recevoir une rémunération égale – et on en est loin aujourd'hui, notamment dans la fonction publique, où les métiers très féminisés sont aussi les plus mal payés et les plus souvent à temps partiel. Et la lutte contre les violences au travail, dans la famille et dans toute la société, qui nécessite des politiques beaucoup plus ambitieuses, comme la grande loi-cadre contre les violences faites aux femmes que nous revendiquons avec nos partenaires.

Nous restons très vigilants sur le statut des fonctionnaires, et sur les retraites. La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a fait des dégâts considérables, notamment en développant le recours à l'emploi contractuel en concurrence avec l'emploi statutaire. Les administrations le reconnaissent parfois à demi-mot, mais les solutions qui pourraient émerger ne vont pas forcément dans le bon sens. Aujourd'hui, le statut général des fonctionnaires est attaqué et il est aussi mal connu et faiblement défendu par les forces politiques qui devraient le faire.



© FSU

Caroline Chevé,  
secrétaire générale de la FSU.

À chaque occasion, nous défendons le statut comme un outil moderne et adaptable, capable de répondre aux défis qui sont face à nous, écologiques, sociaux, politiques, si on s'en donne les moyens.

Un peu de la même manière, nous suivons avec attention le débat public sur les retraites. Il n'est pas rare que les retraites des fonctionnaires soient pointées comme un coût insoutenable pour la nation. Au contraire, la FSU défend l'idée qu'une amélioration du système de retraites par répartition, dans le système actuels, reste possible et qu'il s'agit de choix politiques avant tout. Les organisations syndicales doivent rester en état d'alerte permanent sur ces sujets.

Il y a aussi les atteintes à l'État de droit, aux libertés publiques, à la liberté de la presse ou à la liberté académique. Avec nos partenaires en intersyndicale, avec les associations et notamment la Ligue des droits de l'homme, nous nous employons à dénoncer ces atteintes qui affaiblissent la démocratie. Par exemple, plusieurs volets de la loi de programmation militaire, concernant la recherche ou le droit du travail, posent problème et nous travaillons encore à les faire évoluer.

La période actuelle est faite de nombreux défis, la FSU cherche en permanence à construire les mobilisations les plus larges pour parvenir à les relever. ■

**« Nous défendons le statut des fonctionnaires comme un outil moderne et adaptable, capable de répondre aux défis qui sont face à nous, écologiques, sociaux, politiques. »**

# Un premier bilan décevant du PNA égalité professionnelle

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a dressé un premier bilan mettant en lumière les faibles ambitions du plan national d'action ministériel pour l'égalité au travail et l'absence de contrôle et de suivi auprès des établissements.

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

**A** lors que le plan national d'action (PNA) pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a été publié en mars 2025, le ministère a dressé un premier bilan de ce plan et de l'application dans les établissements. Le premier constat est édifiant, le ministère n'ayant reçu les plans d'action que de 70 % des établissements, avec 20 universités, 10 écoles d'ingénieurs et huit grands établissements manquants à l'appel. Autant dire que le ministère n'exerce pas sa mission de contrôle et de suivi auprès des établissements pour les mettre en conformité avec les avancées du PNA et que le projet d'une cartographie avec les plans et les adresses fonctionnelles des missions égalité sur le site Internet du ministère n'a pas réellement avancé durant cette année écoulée.

## MISSIONS « ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ »

Ce bilan nous a permis également de découvrir le guide sur la transformation des actuelles missions « égalité » en missions « égalité et diversité » imposée par la loi du 31 juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur. Dans cette première version du guide, la Dgesip confondait les deux dispositifs de signalement : celui prévu par le Code général de la fonction publique<sup>1</sup> au bénéfice uniquement des agent·es pour le signalement et le traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes, et le nouveau dispositif introduit dans le Code l'éducation<sup>2</sup> par la nouvelle loi, qui impose aux seuls établissements d'enseignement supérieur de se doter d'un dispositif de signalement qui intègre expressément les faits d'antisémitisme et de racisme incluant également les usager·ères. Face à l'opposition de toutes les organisations syndicales, la Dgesip a revu sa copie et a publié une nouvelle version du guide qui sépare bien les deux obligations et

rappelle aux établissements leurs obligations vis-à-vis du personnel et la distinction entre les missions égalité et diversité et le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles. Ce guide rappelle également que les établissements doivent respecter la nouvelle obligation d'information des victimes sur les suites données à leur signalement, en particulier les poursuites disciplinaires engagées.

## BIAIS DE RECRUTEMENT

Ce bilan a également été l'occasion de discuter des effets de la loi de programmation de la recherche sur l'égalité professionnelle. Les chiffres présentés par le ministère confirment ce que le SNESUP-FSU dénonce depuis le début : les biais de recrutement des chaires de professeur·e junior (CPJ) vont réduire à néant le rééquilibrage de corps des professeur·es des universités (PU) au travers du repyramidage, qui a permis d'augmenter de plus de 4 points (de 28,5 % en 2020 à 32,8 % en 2024) la part des femmes en seulement quatre ans. Une fois les CPJ titularisées, le corps des PU va de nouveau se masculiniser fortement, d'autant plus que le ministère a choisi de poursuivre uniquement les CPJ et d'arrêter le repyramidage.

Dernière mesure spécifique aux enseignantes-chercheur·ses, les CRCT accordés à la suite d'un congé maternité – qui étaient une demande de longue date du SNESUP-FSU – ont nettement augmenté ces deux dernières années : de 25 en 2021 à 76 en 2024. Cependant, le ministère offre 200 possibilités et un quart des demandes de semestres sollicitées pour ce motif ont été refusées par l'établissement. Le SNESUP-FSU continue de réclamer que ces CRCT soient de droit et que les nécessités de service ne puissent pas être opposées.

Ce bilan est la preuve du peu de volonté de contrôle du ministère sur les établissements. L'autonomie des établissements ne peut être une excuse pour faire des économies sur le dos des femmes et il est temps que le ministère porte une vraie politique pour l'égalité professionnelle et mette fin à la ségrégation de corps. ■

*L'autonomie des établissements ne peut être une excuse pour faire des économies sur le dos des femmes.*

1. Par l'article L. 135-6.

2. Par l'article L. 719-11.

## ACTION SYNDICALE (AS)

### Gagner l'égalité : un combat syndical !

**D**ans l'enseignement supérieur et la recherche, comme ailleurs, les inégalités entre les femmes et les hommes et les violences sexistes et sexuelles (VSS) dont les premières sont victimes se heurtent à des résistances persistantes et culturellement ancrées.

Pas de parité parmi les maîtres de conférences, à peine 30 % de femmes parmi les professeur·es d'université et une part qui diminue encore dans les derniers échelons de la grille salariale : la ségrégation de corps et de grade est tenace. Elle se traduit par des écarts de rémunération pouvant atteindre 10 % chez les enseignant·es contractuel·les du second degré affecté·es dans le supérieur et 300 euros par mois chez les enseignant·es-chercheur·ses. Les responsabilités sont tenues en grande partie par des hommes et le montant moyen de la prime fonctionnelle est de 3 905 euros brut pour les hommes, contre 3 365 euros brut pour les femmes. Les inégalités prennent aussi la

forme d'une organisation du travail pénalisante, d'interruptions de carrière et de temps partiels, ou encore de VSS dont elles sont les premières victimes.

Dans un contexte de montée des forces conservatrices et réactionnaires, les droits des femmes sont toujours plus en danger. Pour **Action syndicale**, l'égalité professionnelle exige une rupture avec les normes patriarcales et les rapports sociaux de genre, mais également des mesures concrètes et leur application, des arbitrages budgétaires et des mécanismes contraignants. Conquérir de nouveaux droits relatifs à l'égalité salariale, le congé hormonal, la parité dans la recherche, la santé au travail, l'accompagnement des victimes et la fin de l'omerta dans le traitement des VSS passe par des temps forts de mobilisation, mais aussi par un portage politique, un volontarisme syndical et une vigilance collective permanente et à tous les niveaux. ■

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

### Libertés académiques et intervention syndicale contre l'extrême droite

**D**ans la perspective du congrès d'étude, **ÉÉ-PSO** a organisé le 6 mai une journée de débat sur les libertés académiques et la lutte contre l'extrême droite. Des intervenant·es de la Coordination antifasciste pour l'affirmation des libertés académiques et pédagogiques (Caalap), d'Entreprises illégitimes dans l'enseignement supérieur (EIES) et de Stop Academic Complicity nous ont présenté leurs activités. Ces interventions ont mis en évidence la montée des attaques contre les libertés académiques dans l'enseignement supérieur et la recherche, à un rythme de plus en plus soutenu, et la nécessité d'affirmer la légitimité de la pensée critique en opposition avec la pseudo-neutralité promue par certain·es responsables politiques. En période d'austérité budgétaire, l'influence des entreprises sur le fonctionnement des universités et des grandes écoles a également été pointé à

partir d'un important travail de recensement, dans un domaine où l'opacité règne. Ainsi, de nombreuses collaborations entre des établissements publics et des entreprises de l'armement, des énergies fossiles ou des banques existent, mettant en cause l'indépendance académique des chercheur·ses.

Le 25 mars, un recours a été déposé contre huit universités en France et le MESR au sujet des partenariats avec des universités israéliennes impliquées dans les activités de l'armée israélienne et complices du génocide en cours à Gaza. L'après-midi a été consacré à la lutte contre l'extrême droite, à partir de la présentation du livre de Félicien Faury *Des électeurs ordinaires* et des activités de formation intersyndicales dans le cadre de Vigilance et initiatives syndicales antifascistes (VISA)\* ou des centres de formation de la FSU et de la CGT. ■

\* <https://visa-isa.org/>.

**AGIR!**

**POUR UN SYNDICALISME DE LUTTE (PSL)**

**Pour un SNESUP-FSU démocratique et combatif**

**D**estruction du service public, dégradation des salaires et des conditions de travail, précarité en hausse, liberté académique en berne, bacheliers sans proposition de formation, formations privatisées : tel est le panorama de l'ESR. Dans la société, la précarité et la misère progressent, tandis que les profits capitalistes explosent.

Les services publics dégradés et menacés, la retraite repoussée, et la guerre comme horizon : tout cela fait le jeu de la droite et de l'extrême droite.

Dans cette situation difficile, notre syndicat, majoritaire, doit être au premier rang pour défendre et développer le service public. Taxons les capitaux et investissons dans l'ESR plutôt que dans la guerre !

Ne lâchons rien sur nos revendications :

- abrogation de la LRU, du crédit d'impôt recherche et de Parcoursup ;
- défense de la liberté académique contre les va-t-en-guerre et l'extrême droite ;
- respect des statuts, recrutements massifs de

titulaires, titularisation des contractuels aux missions pérennes ;

- augmentation du traitement, rattrapage du pouvoir d'achat (30 %) ; augmentation du taux d'heure complémentaire ;
- réduction des services : 125 hTD pour les EC et 250 hTD pour les enseignants.

Pour gagner, nous avons besoin d'un SNESUP-FSU combatif et démocratique. Il est nécessaire de construire de grandes mobilisations.

Pourtant, notre syndicat s'affaiblit : des sections ne fonctionnent plus et nous perdons des syndiqués.

Nous proposons donc de :

- réaliser un tour de France des sections pour les aider, le cas échéant, à se reconstituer et à mobiliser ;
- s'adresser à tous les collègues pour leur rappeler notre programme revendicatif.

Mettons un terme à quarante ans de politiques au service du capital. Réengageons nos énergies pour construire les luttes pour une rupture radicale. ■

**POUR UN SYNDICALISME DE COMBAT (PSC)**

**À bas l'agression contre l'Iran, le Liban, Gaza et la Cisjordanie!**

**L'**agression de l'impérialisme américain et d'Israël contre l'Iran ne vise ni la démocratie ni le droit des peuples, mais la défense d'intérêts stratégiques dans le cadre des rivalités interimpérialistes. Elle précipite une crise économique mondiale. La population iranienne est à la fois victime de la répression sanglante de la dictature islamiste, des bombardements et du blocus économique. Au Liban, dans la bande de Gaza, en Cisjordanie, l'État sioniste poursuit sa politique de colonisation par les armes, la famine et les exactions.

L'impérialisme français vient de dépenser 1 milliard d'euros dans ses opérations militaires en soutien à l'agression contre l'Iran, il couvre les exportations d'armes pour Israël, le gouvernement va déposer un projet de loi amalgamant l'antisémitisme et l'antisémitisme reprenant la proposition de loi Yadan, pour interdire toute mobilisation en soutien du peuple palestinien.

La responsabilité de notre syndicat, de tous les syndicats, des partis se réclamant de la classe ouvrière est d'organiser dans l'unité la mobilisation.

En solidarité avec les masses iraniennes, palestiniennes et libanaises :

- fin du blocus de l'Iran, retrait des troupes américaines françaises du Moyen-Orient et de Méditerranée !
- ni chah, ni ayatollah, ni « réformateurs » du régime, ni royalistes pro-impérialistes en Iran ! Gouvernement ouvrier et paysan basé sur les shoras !
- annulation de toutes les poursuites contre les antisémites !
- pas un soldat israélien à Gaza, en Cisjordanie, au Liban, en Syrie !
- boycott de toute fourniture aux armées israélienne et américaine !
- démantèlement de l'État sioniste, Palestine unifiée, démocratique, laïque et multilingue ! Fédération socialiste du Proche-Orient ! ■

# Résister face à l'instrumentalisation du droit

Intimidations, pressions, détournement de lois, poursuites-bâillons... Le phénomène du *lawfare*, ou « guerre par le droit », se développe en France et dans le monde. Avec *Réduire au silence*<sup>1</sup>, Sophie Lemaître signe un essai consacré au développement de méthodes d'intimidation à l'encontre des journalistes, des ONG ou des universitaires.

Par MICHEL MARIC, responsable du secteur International

Le concept de « *lawfare* » relève du vocabulaire militaire. Né de la contraction de *law* (« droit », « loi ») et *warfare* (« guerre », « combat »), il désigne un usage stratégique du droit, une tactique. Hugo Grotius l'inaugure, sans qu'il porte encore ce nom, en 1609 au nom de la Compagnie néerlandaise des Indes orientales à l'encontre du Portugal, bloquant l'accès à l'océan Indien, pour établir qu'en vertu du droit, la mer appartient à tous.

Lié aux réflexions civiles et militaires dans le champ des relations internationales, aux travaux sur le droit international, le terme lui-même apparaît au milieu des années 1970 et relève d'abord d'un lexique militaire, comme un « élément essentiel de la guerre hybride » : une utilisation de « l'environnement juridique » à des fins stratégiques, un moyen de « mener les hostilités », voire une utilisation du droit « afin de dissimuler des agissements illégitimes » ou un moyen « pour obtenir un avantage tactique ou délégitimer l'adversaire »<sup>2</sup>. Et l'on observe désormais sur le plan international, suivant les analyses, soit un affaiblissement du droit, soit, plutôt que son « recul », une compétition renforcée des droits, dans une « guerre légale » au sein de laquelle le droit devient l'unique arme du conflit.

On connaît, depuis Marx, la fonction idéologique du droit et son utilisation au service d'intérêts particuliers. On est attentif, depuis Michel Foucault ou Pierre Bourdieu, au fait qu'il légitime un rapport de force dont il constitue l'aboutissement. En d'autres termes, l'utilisation offensive du droit pour neutraliser un adversaire n'est pas chose si nouvelle et ne s'arrête pas au plan international.

## DÉTournement du droit

Docteur en droit, membre du comité éthique de l'association Anticor de lutte contre la corruption et pour l'éthique en politique, Sophie Lemaître publie un essai particulièrement documenté qui fait le constat édifiant de la multiplication des actions judiciaires et juridiques organisées aux fins de « *réduire au silence* ».

Si les entreprises préfèrent les actions judiciaires, qui s'organisent en termes de poursuites, les actions juridiques consistent à détourner des lois pour criminaliser nombre d'initiatives de la société civile. Les deux formes d'action sont employées à

l'encontre des journalistes, des défenseurs des droits humains, des syndicalistes, des universitaires... Cette guerre par le droit menace désormais gravement la démocratie.

Car on se trompe, soutient l'auteur, si l'on pense que la volonté de faire taire est réservée aux seuls régimes autoritaires et aux dictatures. Son ouvrage montre que « *pas un continent, pas un pays n'est en réalité épargné* ». En France, un tel détournement du droit progresse aussi dans les universités. Par-delà une censure directe, l'intimidation, les coûts financiers des procédures, une garde à vue, l'épuisement psychologique de certains puis la peur des poursuites pour d'autres, la sanction réside dans la procédure elle-même : procès longs, frais d'avocats, épuisement, autocensure... Et même si la démarche d'intimidation aboutit à un non-lieu ou à des excuses, après une phase de défense plus ou moins longue, la procédure elle-même est une épreuve psychologique, physique et financière. La domination est affirmée non pas dans l'illégalité, mais dans un usage stratégique de la légalité. Le recours aux tribunaux n'est pas utilisé pour condamner ou pour obtenir réparation, mais avec l'objectif de limiter la liberté d'action. Si formellement la démocratie est intacte, s'affirme une volonté d'essorer celles et ceux qui lui donnent corps.

## ACTION SYNDICALE

Pour ce qui concerne les universitaires, le SNESUP-FSU alerte régulièrement sur ces questions, accompagne, organise la défense, dénonce les poursuites-bâillons, les pressions, le harcèlement et la menace que de telles démarches font peser sur notre liberté d'expression, d'enseignement et sur la production du savoir. Alors que la liberté académique est indispensable à l'exercice même de nos missions, qu'elle constitue une liberté professionnelle essentielle, nous n'oublions pas que la production et la transmission du savoir fondent le droit à l'éducation et constituent par là-même un bien public. L'un des mérites de l'ouvrage est de contribuer à convaincre de la nécessité de l'action syndicale : « *Riposter*, écrit Sophie Lemaître, *c'est accompagner celles et ceux qui sont menacés.* » C'est ne pas rester isolé. Renforcer la solidarité. Dans un contexte de reculs démocratiques et de montée des autoritarismes, la défense syndicale de nos droits professionnels, de notre liberté académique constitue une forte action de résistance à ces tentatives d'intimidation. ■



**La sanction réside dans la procédure elle-même : procès longs, frais d'avocats, épuisement, autocensure...**

1. Sophie Lemaître, *Réduire au silence. Comment le droit est perverti pour bâillonner médias et ONG*, Rue de l'Échiquier, 2025, 256 p., 21 €.

2. Éric Pomès, « Le *lawfare* élément essentiel de la guerre hybride », Note de recherche prospective, armée de terre, Centre de doctrine et d'enseignement du commandement.

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

## **MAIF, assureur N°1 des enseignants\***

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



assureur militant