

**CONFÉRENCE DE PRESSE
22 SEPTEMBRE 2026**

DOSSIER DE PRESSE

SNESUP FSU

SOMMAIRE

ÉDITORIAL : « L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE PUBLICS, FAÇON PUZZLE »	3
CONDITIONS DE TRAVAIL ET CHIFFRES SUR LA SANTÉ DU PERSONNEL	5
DROITS D'INSCRIPTION	6
BUDGET	7
SALAIRES ET PROMOTIONS	10
EMPLOIS SCIENTIFIQUES, TAUX D'ENCADREMENT ET HEURES COMPLÉMENTAIRES	12
RECHERCHE.....	13
RÉFORME DE LA FORMATION DES ENSEIGNANT·ES ET CPE	15
RÉFORME DES ÉTUDES DE SANTÉ	16
ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	17
HUIT MESURES D'URGENCE.....	18

L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE PUBLICS, FAÇON PUZZLE

Le SNESUP-FSU l'avait annoncé, la rentrée sera chaude. À l'appel de l'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche, le 15 septembre, près de 2 500 personnes ont manifesté à Paris, d'autres ont participé à des rassemblements, comme à Marseille, à Rouen, à Lyon, à Dijon... Ces étudiant-es et ce personnel de l'ESR entendent défendre l'enseignement supérieur et la recherche publics et réclamer des financements à la hauteur des besoins. Une telle mobilisation en pleine période de rentrée est symptomatique de la situation délétère à laquelle nous devons faire face.

D'année en année, le bilan de la rentrée est toujours aussi désastreux. On aimerait pouvoir rendre compte d'évolutions positives, mais on peine à trouver quelques points qui puissent nous donner satisfaction. Comme les années passées, la situation continue de se dégrader et les promesses ne sont toujours pas tenues. Le budget est en cours de préparation, mais les annonces n'augurent rien de bon. Le crédit d'impôt recherche, qui représente 7,8 milliards d'euros, reste intouchable, selon les déclarations du ministre de l'économie, alors que, de l'aveu même des responsables d'entreprise, il constitue une niche fiscale pour nombre d'entre elles. Si les droits différenciés pour les étudiant-es extracommunautaires ne sont pas appliqués partout, certains établissements ayant anticipé l'année avant la promulgation du décret, il ne peut s'agir que d'un sursis de courte durée, puisque l'an prochain ils se verront contraints de les appliquer. Alors que les contrats d'objectifs, de moyens et de performances (COMP) 100 % sont en cours de signature, les établissements n'ont pas tous perçu le solde de la formule précédente. Et nombre de postes continuent d'être gelés. Symptomatique d'une situation qui se dégrade d'année en année, le COMP 100 % de d'Aix-Marseille Université contient une disposition qui prévoit le non-remplacement d'au moins 40 % des départs à la retraite.

Une telle politique austéritaire apparaît irresponsable lorsque l'on prend en compte le fait que le nombre de bachelier-ères continue de croître et que ce mouvement se poursuivra encore quelques années, du simple fait du boom démographique

deux décennies auparavant. Mais cela n'empêche pas le nombre de places ouvertes sur Parcoursup et Mon Master de diminuer, au point de mettre en danger le droit à poursuite d'études. Les modalités de mise en œuvre de la réforme de la formation des enseignant-es et des conseiller-ères principaux-ales d'éducation sont très problématiques. Outre les difficultés qu'elles ont générées pour le personnel, le passage des élèves fonctionnaires de M1 en M2 n'est pas assuré et il leur est réclamé, ainsi qu'aux stagiaires, de payer des droits d'inscription, alors qu'avec leur statut ces derniers devraient être pris en charge par l'éducation nationale, leur employeur. Pour le SNESUP-FSU, l'inscription dans la filière de leur choix en licence dans les établissements publics de toutes et tous les bachelier-ères qui le souhaitent comme la poursuite d'études en master des titulaires de licence doivent être considérées comme des droits, et un devoir pour l'État : ce sont des nécessités impérieuses pour l'avenir de notre société.

La différenciation interne à l'enseignement supérieur et à la recherche en plusieurs types d'établissements poursuit son chemin, affaiblissant encore la collégialité et la démocratie universitaire. Les établissements publics expérimentaux se voient renforcés et maintenus par le projet de loi en cours d'examen, alors qu'ils entretiennent une grande confusion entre les offres de formation publiques et privées. Si les agréments sont obtenus de manière globale par ces établissements et qu'ils abritent des écoles privées, le monopole de la collation des grades et des titres perdra sa raison d'être. Cette rupture des frontières entre privé et public intervient après plusieurs années de soutien financier au privé au détriment du public, en particulier avec les aides à l'apprentissage. Ces aides massives (24,1 milliards d'euros en 2024) ont conduit à une multiplication par quatre du nombre de centres de formation d'apprenti-es, sans que la qualité des formations qui y sont dispensées puisse être garantie. Bien au contraire, on a même assisté à la prolifération de pratiques commerciales douteuses, voire abusives, et ces établissements s'étant endettés pour croître, leur avenir est pour le moins incertain. De nombreuses faillites sont d'ores et déjà documentées. Le projet de loi qui prétend réguler ce secteur ne >>>

>>> pourra pas y parvenir, il ne fera que le consacrer et l'intégrer au secteur public en lui conférant les mêmes prérogatives.

Alors que l'État avait promis depuis de nombreuses années de soutenir la recherche et de faire passer à 1 % du PIB sa dépense pour la recherche publique, avec seulement 0,74 %, elle reste dangereusement sous-dotée. La surcharge de travail des enseignant-es-chercheur-ses, qu'il s'agisse de tâches administratives ou des heures complémentaires, affecte leur capacité d'investissement dans la recherche tout simplement en restreignant de fait le temps qui peut lui être dévolu. À quoi s'ajoute le temps perdu dans la quête sans fin de financements par appels à projets en lieu et place de budgets pérennes. Combinée avec la baisse continue des rémunérations due à l'inflation et au gel du point d'indice, cette surcharge conduit à une grave crise d'attractivité des métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Une telle situation met en cause l'exercice de la liberté académique. Celle-ci, nous en partageons le constat, est mise à mal dans nombre de situa-

tions. L'annulation du colloque « La Palestine et l'Europe : poids du passé et dynamiques contemporaines » par le Collège de France est symptomatique des attaques qu'elle subit, même si le tribunal administratif a condamné cette annulation, il ne l'a fait qu'a posteriori, et le colloque s'est tenu dans des conditions dégradées, à distance et sans public. Les récentes propositions de loi déposées au Parlement qui prétendent la défendre en la définissant, en réalité, mettraient à mal l'indépendance des enseignant-es-chercheur-ses, et conduirait in fine à affaiblir la liberté académique en renvoyant sa définition au droit commun. La liberté académique est « un principe fondamental reconnu par les lois de la République ». Pour le SNESUP-FSU, elle ne peut être bricolée ou amoindrie sans des effets durables sur la production et la diffusion du savoir et plus généralement sur la démocratie. ■

Pour lire le communiqué de presse : www.snesup.fr/sites/default/files/2026-02/20260220-cp-snesup-liberte_academique_1.pdf.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET CHIFFRES

SUR LA SANTÉ DU PERSONNEL

UNE INTENSIFICATION DU TRAVAIL INCONTESTABLE

Dans la publication de la Dares du 9 septembre 2026 sur l'évolution des conditions de travail et des risques psychosociaux depuis 2016, Cécile Girault et Aude Lapinte notent une baisse inédite de l'intensité du travail. Le SNESUP-FSU ne peut que se réjouir de cette amélioration des conditions de travail des salarié-es et constater par un effet miroir qu'il n'en est pas de même pour le personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche.

En effet, le SNESUP-FSU ne peut que déplorer la baisse des taux d'encadrement. Les recrutements n'ont pas été à la hauteur de la hausse des effectifs (2,31 millions d'étudiant-es en 2010 pour 96 000 enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses, contre 2,97 millions en 2023 pour 105 800 enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses). Nous sommes passés de 37 à 43 étudiant-es par enseignant-e temps plein entre 2010 et 2023. En outre, en 2023, sur les 105 800 agent-es, seul-es 64 % étaient titulaires de la fonction publique, contre 65,5 % en 2022 et 69,9 % en 2015*. La charge de travail pédagogique et administrative imputée aux agent-es titulaires s'est donc largement accrue entre 2010 et 2023, impliquant de facto la hausse de l'intensité du travail.

Les enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses de l'enseignement supérieur et de la recherche sont conscient-es que leur travail est essentiel pour répondre aux défis sociétaux, économiques et de développement durable. Afin de garantir la qualité du service rendu dans l'enseignement supérieur et la recherche, les enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses ne ménagent pas leurs heures. Ainsi, bon nombre acceptent des heures complémentaires pour que les formations ne soient pas tronquées. En 2023, les heures complémentaires représentaient en moyenne 87 heures par maître-sse de conférences titulaire, 65 heures par professeur-es des universités et 138 heures pour un-e enseignant-e de statut second degré.

Cela porte le jour du dépassement (le jour à partir duquel les titulaires ont fini leur service, lire p. 12 : « *Le jour du dépassement* ») au 31 janvier : sans ces heures complémentaires ni le recours aux enseignant-es contractuel-les et vacataires, les étudiant-es n'auraient eu cours que jusqu'au 31 janvier 2026, soit un seul semestre. Le seul volume des heures complémentaires de 2026 équivaut aux obligations statutaires de 16 000 emplois (lire p. 12 « *Emplois scientifiques, taux d'encadrement et heures complémentaires* »).

LES INCIDENCES SUR LA SANTÉ

Cette réduction de moyens ne se fait pas sans incidence sur la santé des enseignant-es et des enseignant-es-chercheur-ses, dont l'âge moyen était de 50 ans en 2023. Si le « Panorama statistiques des personnels de l'enseignement scolaire 2025-2026 » consacre un chapitre sur les congés pour raison de santé et d'accueil d'enfant, il n'y a aucune donnée sur ce sujet dans le « Panorama statistiques des personnels de l'enseignement supérieur 2023 » (statistiques les plus récentes disponibles actuellement). Mais, dans le « Bilan santé, sécurité 2024 » du MESR, nous pouvons remarquer que 7 438 signalements ont été consignés dans les registres santé, sécurité au travail de 123 établissements (60 établissements n'ayant pas répondu à cette question) et 1 592 signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes ou sexuels ont été déposés dans 110 établissements. On peut enfin signaler une hausse constante des accidents de service, de mission ou de trajet : + 5,9 % en 2024, ce qui se traduit par 4 283 journées d'arrêt de travail pour les enseignant-es et les enseignant-es-chercheur-ses. Afin de suivre au mieux la santé des agent-es, seuls 113 établissements sur les 183 interrogés ont répondu qu'ils ont un service de médecine de prévention, alors que celui-ci n'est pas à la discrétion des établissements mais bien une obligation légale. ■

* <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-10/livre-pees-panorama-2023-web-pdf-38188.pdf>.

DROITS D'INSCRIPTION

Depuis un an, les rapports se multiplient pour appeler à une nouvelle hausse des droits d'inscription (rapport des IGF et IGESR, 2025 ; rapport Fournel-Roussel des Assises du financement des universités ; rapport sénatorial sur la capacité des universités françaises à garantir l'excellence académique du service public de l'enseignement supérieur). Rappelons que la dynamique est déjà bien enclenchée, depuis le rapport Aghion-Cohen (2004) et l'initiative de Sciences Po (2004 également) qui introduit des droits progressifs en fonction du revenu des parents dont le plafond initial s'élevait à 4 000 euros. En 2025, ce plafond est monté à 14 720 euros en bachelor (trois premières années) et à 20 380 euros en master. Dans les autres IEP, les droits d'inscription atteignent 4 359 euros à Strasbourg, 6 615 euros à Bordeaux, 6 400 euros à Lille et 8 200 euros à Rennes. Les écoles d'ingénieurs publiques ne sont pas en reste : 3 200 euros à Télécom Paris, 3 500 euros à CentraleSupélec, 4 150 euros aux Mines de Paris, jusqu'à 27 900 euros à Polytechnique pour des diplômes communs avec HEC. En 2026, les filières universitaires d'ingénieurs (INSA, université de technologie) sont fermement invitées à suivre le mouvement.

Si ces hausses commencent dans les filières les plus prestigieuses, c'est parce que l'acceptabilité est plus forte puisque ces écoles sont socialement élitistes. C'est aussi là que les droits d'inscription peuvent rapporter, concentrant les moyens dans les établissements élitistes : dans les universités, bien plus populaires, les droits d'inscription ne pourraient pas rapporter grand-chose, puisque la moitié des étudiant-es sont boursier-ères et que les autres ne pourraient payer que des droits réduits, ou les premières tranches de droits progressifs.

Parallèlement, des droits spécifiques visent les étranger-ères : les droits différenciés. Ici aussi, Sciences Po et les écoles d'ingénieurs mènent la marche. À Sciences Po, les étrangers extracommunautaires paient le montant maximal. Dans certaines écoles d'ingénieurs, ils payent plus chers (2 400 euros de plus à CentraleSupélec, 2 200 euros aux Mines par exemple). À l'université, le plan Bienvenue en France a introduit, en 2019, des droits différenciés à 2 770 euros en licence et 3 770 euros en master (augmentés de 110 euros depuis). Toute la communauté universitaire s'y est opposée, autour du mouvement des « carrés rouges », et les universités n'ont en pratique pas appliqué la mesure. Le 20 mai 2026, le ministre Philippe Baptiste a choisi de retirer l'essentiel des

possibilités d'exonération aux établissements, en distinguant deux populations d'étudiant-es, sur la base de la nationalité. Les modalités de ces exonérations, qui imposent aux étudiant-es d'avancer l'argent en attendant qu'une commission se réunisse, rendent très difficiles les conditions de vie en début d'année et s'ajoutent aux difficultés liées à l'obtention ou au renouvellement du visa étudiant.

L'augmentation des droits apparaît avant tout comme une mesure idéologique visant à « marchandiser » l'enseignement supérieur, à introduire une sélection sociale, mais également à discipliner les étudiant-es par l'endettement, les orientant vers des métiers très rémunérateurs (logique du capital humain), plutôt qu'en fonction du sens du travail, notamment dans une logique de bifurcation. De plus, les ressources propres supplémentaires sont en réalité très réduites, de l'ordre de quelques pourcents du budget. Même dans les pays où la hausse des droits d'inscription a été beaucoup plus importante, comme au Royaume-Uni, elle s'est accompagnée d'un arrêt de la subvention pour charges de service public. La situation financière des établissements britanniques est donc tout aussi catastrophique qu'en France, et conduit à des licenciements par centaines et des fermetures de départements entiers, à commencer par les humanités. La dépendance à ces financements conduit à privilégier les filières qui attirent le plus d'étudiant-es étranger-ères, qui paient les droits d'inscription les plus élevés.

Le dernier rapport en date, celui du Sénat, est de ce point de vue un pas supplémentaire dans une logique à la fois de marchandisation et xénophobe, en ce qu'il regrette la part des Africain-es dans les étudiant-es étranger-ères en France et privilégie les étudiant-es originaires d'Asie-Océanie et des Amériques, au pouvoir d'achat plus élevé.

La hausse des droits d'inscription avance également, très vite, par le soutien financier public massif aux établissements privés à but lucratif, à travers l'apprentissage. Ce soutien est monté à plus de 20 milliards d'euros par an, dont 8 milliards pour le supérieur. Ces établissements peuvent donc demander des droits d'inscription, à hauteur de 8 800 euros en moyenne, pour une qualité d'enseignement très discutable. Cette situation participe donc à rendre normale la présence de droits d'inscription élevés, même pour des étudiant-es de classe populaire. Le financement public commence à se réduire, laissant la place à l'endettement étudiant. ■

BUDGET

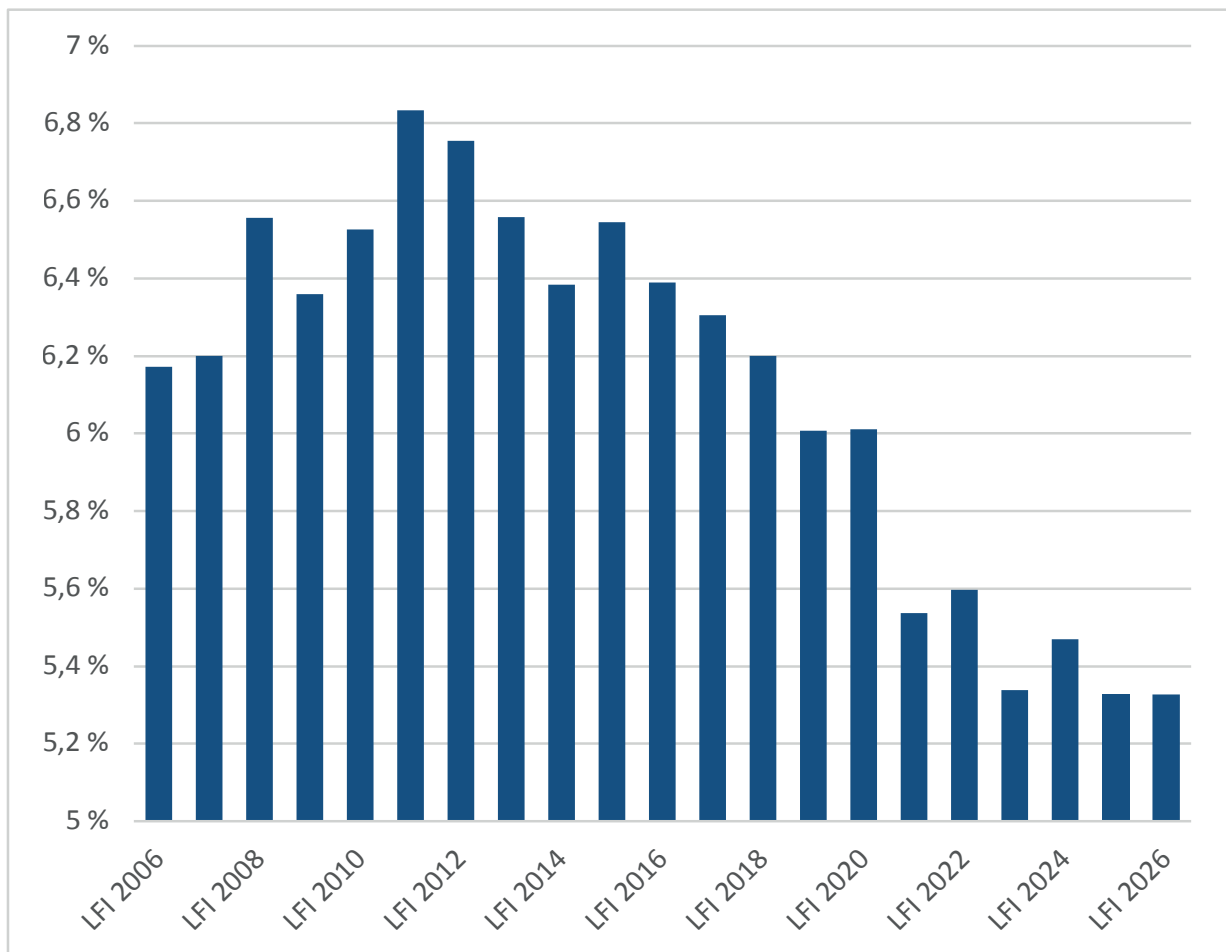
Depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) des établissements à partir de 2009, le budget exécuté de la Mission interministérielle pour la recherche et l'enseignement supérieur (Mires) n'a pas progressé en euros constants, ni pour accompagner la hausse du nombre d'étudiant-es accueilli-es dans les établissements publics sous son périmètre, ni pour augmenter la part du PIB investi dans la recherche publique (Dirda), qui a stagné en dessous de 0,8 %.

La baisse de la part du budget de la Mires dans le budget général de l'État voté dans les lois de finances initiales a été entamée en 2011 et elle s'est poursuivie jusqu'en 2026, qui a consacré seulement 5,33 % à la Mires, contre 6,83 % en 2011. Cette baisse de 1,5 point dans le budget général représente en 2026 un sous-financement de 8,9 milliards d'euros, de quoi justifier une part des revendica-

tions budgétaires du SNESUP-FSU (*cf. infographie ci-dessous*).

Relevons que la loi de programmation de la recherche n'est absolument pas suffisante pour contenir le désinvestissement de l'État des programmes de la Mires. En outre, elle n'a pas été respectée dans la loi de finances initiale de 2026, notamment en n'abondant ni les crédits pour la revalorisation des primes des agent-es (92 millions d'euros) ni ceux accordés à l'Agence nationale de la recherche (ANR), qui ont baissé en 2026 de 200 millions d'euros par rapport à 2025. Entre 2017 et 2025, les crédits de paiement de l'action 17 « recherche universitaire » du P150 constatés en loi de règlement ont chuté de 466 millions d'euros constants de 2025 (- 10 %). Or 500 millions d'euros, c'est la croissance du budget de l'ANR sur cette période. Ainsi tous les budgets de base des laboratoires >>>

PART DU BUDGET GÉNÉRAL DE L'ÉTAT CONSACRÉE À LA MIRES DANS LES LOIS DE FINANCES INITIALES ENTRE 2006 ET 2026



Sources : lois de finances initiales ; lecture : en 2011, l'État consacrait 6,83 % de son budget aux programmes et opérateurs de la Mires

>>> universitaires ont été appauvris pour abonder les budgets des appels à projets (cf. infographie ci-dessous).

Entre 2009 et 2026, la part de la masse salariale des établissements passés aux RCE dans le périmètre du programme 150 « enseignement supérieur et recherche universitaire » de la Mires reversée à l'État pour alimenter le CAS pensions a progressé de 4,90 % à 6,09 % pour la part salarié (de 7,85 % à 11,1 % du brut salarié), et de 37,55 % à 45,14 % pour la part employeur (de 60,14 % à 82,28 % du brut salarié). Ainsi, en 2026, les établissements ont rendu 51,23 % de leur masse salariale, soit 5,8 milliards d'euros, alors qu'en 2009, ils ne rendaient que 4,8 milliards d'euros, en euros constants de 2025. C'est un manque de ressources de 1 milliard d'euros en 2026 pour les établissements qui, de fait, n'ont pas pu recruter, puisque le nombre d'enseignant-es et d'enseignant-es-chercheur-ses titulaires, comme celui des contractuel-les, est stable sur cette période. Un milliard d'euros, c'est le budget de cinq universités, soit 100 000 places d'étudiant-es et 10 000 agent-es.

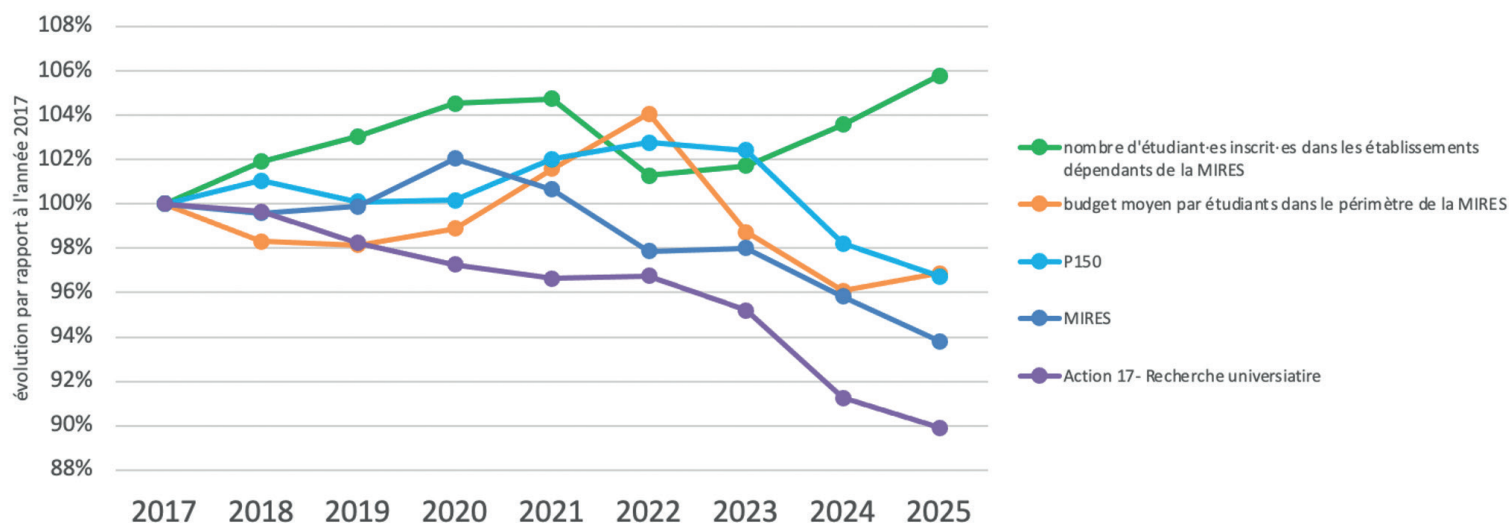
Le budget 2027 se construit sous une forte contrainte austéritaire, puisque le gouvernement renonce à plus de justice fiscale, notamment en n'imposant pas à leur juste part les ultrariches, les méga-héritages, les multinationales qui pratiquent

l'évasion fiscale et qui engrangent des superprofits.

Ainsi, alors qu'en cette rentrée 2026 la poussée démographique se poursuit, la génération des 18-23 ans étant en croissance de 36 000 jeunes hommes et jeunes femmes, soit + 0,7 %, aucun budget n'accompagne cette croissance. Pourtant, cette hausse est en cohérence avec la hausse du nombre de bachelières et de bacheliers des années 2021 à 2026 : + 38 000 lauréat-es, soit + 0,7 %.

Si la dépense intérieure d'éducation consacrée à l'enseignement supérieur (DIE-ES) progresse entre 2009 et 2024, et notamment à partir de 2020, ce n'est que sous l'effet des aides à l'apprentissage que le ministère du travail accorde aux entreprises, chiffrées à plus de 20 milliards d'euros par an pour 1 million d'apprenti-es, soit 20 000 euros par apprenti-e captés à plus de 80 % par des officines privées sans contrôle de la qualité de la formation ou de la pédagogie dispensées. En effet, entre 2019 et 2024, la part de la DIE-ES des entreprises est passée de 9,6 % à 21,8 %, tandis que celle de l'État passait de 70,3 % à 60,1 %. Ces moyens affectés à l'enseignement public auraient permis de créer plus de 1,3 million de places, pour moitié dans l'enseignement supérieur public et pour moitié dans le prébac des lycées publics, avec un gage de qualité assurément supérieur.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTUDIANT-ES, DU BUDGET (P150 + P231) PAR ÉTUDIANT-E, DES BUDGETS DE LA MIRES, DU P150 ET DE L'ACTION « RECHERCHE UNIVERSITAIRE » EN EUROS CONSTANTS DE 2025



Sources : lois de règlement ; lecture : entre 2017 et 2025, le budget de la Mires était en baisse de 4,2 %, tandis que le nombre d'étudiant-es progressait de 5,6 %

Dans ce contexte, la mise en place des COMP 100 % soulève nombre de problèmes. Les négociations se passent entre rectorat et université, avec des indicateurs dont une partie est locale, ouvrant la porte à une pression accrue du rectorat pour imposer des réductions ou des infléchissements de l'activité des établissements.

Par exemple, pour les formations, un indicateur national est le « nombre de formations transformées parmi les moins performantes sur la période du COMP », formations fournies par un algorithme ministériel, Quadrant, qui prend appui pour juger de la performance sur des éléments quantitatifs sujets à caution. Localement, on peut avoir des indicateurs extrêmement problématiques, comme un taux minimal de non-renouvellement des départs à la retraite des titulaires. Pour l'université d'Aix-Marseille, déjà dotée d'un faible taux de titulaires dû à un programme d'austérité drastique depuis trois ans, le COMP 100 % signé en juillet l'engage

à ne pas renouveler au moins 40 % des départs à la retraite des titulaires.

Les sommes allouées le sont pour cinq ans, sans garantie que la totalité soit versée puisqu'elles sont soumises à l'atteinte d'un certain nombre d'objectifs.

Même si les objectifs sont atteints, rien n'assure que les sommes soient effectivement versées, le budget pour le programme 150 étant fixé annuellement sans que l'on connaisse son évolution sur cinq ans. Ajoutons que la parole de l'État est sujette à caution : l'exemple de la loi de programmation de la recherche, qui n'a pas été respectée, en témoigne, comme le non-versement sans justification de certains montants des COMP ancienne mouture.

On en vient ainsi à diminuer la lisibilité de la répartition du budget et la transparence de ce que l'État investit dans les universités sans véritable possibilité de réduire les inégalités et les sous-dotations. Le SNESUP FSU demande un système transparent d'allocation des moyens pour les universités. ■

SALAIRES ET PROMOTIONS

SALAIRES

Entre 2017 et 2025, sous l'effet du gel du point d'indice et de l'inflation, les salaires de l'ensemble des fonctionnaires ont baissé de 15 % en euros constants de 2025.

Deux revalorisations ont été actées par les gouvernements successifs en 2019-2020 et en 2023. En 2019-2020, les grilles indiciaires ont été relevées de 5 points en 2019 pour l'ensemble des échelons des grilles des différents corps d'État (+ 330 euros par an) et de 6 points en 2020 pour les premiers échelons des professeur·es agrégé·es et des maître·ses de conférences (MCF, + 390 euros par an). Les professeur·es des universités n'ont pas bénéficié de cette deuxième augmentation.

En juillet 2022, le point d'indice des fonctionnaires a été relevé de 3,5 %, et de 1,5 % en juillet 2023. Sur la période 2017-2025, le point d'indice a donc été relevé de 5,05 %, alors que l'inflation cumulée atteint 20,55 %. Depuis vingt-cinq ans, l'inflation atteint 53,52 %, mais le point d'indice, quant à lui, n'a été revalorisé que de 15,37 %. Les pertes du salaire indiciaire sont donc considérables (cf. tableau ci-dessous).

Depuis la loi de programmation de la recherche, les maître·ses de conférences débutant·es doivent être rémunéré·s au moins à hauteur de deux smics. Comme les premiers échelons des MCF voisinent avec 1,3 smic, une « indemnité compensatoire » leur est attribuée en complément de leur salaire indiciaire brut incluant toutes les prestations sociales (notamment pour enfants à charge) et autres primes afin que le salaire atteigne deux smics. Cette indemnité diminue donc jusqu'à ce que le salaire indiciaire complété des prestations sociales et des primes dé-

passé le plancher de deux smics. Suivant la progression de carrière, cela arrive à partir du 4^e échelon de la classe normale (indice 595), soit environ après sept à huit ans suivant le niveau de reclassement en début de carrière (cf. infographie ci-contre).

En 2020, la loi de programmation de la recherche a programmé une hausse des primes statutaires des enseignant·es-chercheur·es dans le cadre de la mise en place du régime indemnitaire du personnel enseignant et chercheur (Ripec) et dans une moindre mesure une revalorisation de la prime d'enseignement supérieur (PES) pour les enseignant·es de statut second degré (E2D) affecté·es dans l'enseignement supérieur (ESAS). Cette prime, à l'origine de 1 200 euros avant 2017 dont 400 euros ont été transformés en 7 points d'indice, soit in fine de 800 euros par an, devait être revalorisée à l'horizon 2027 à hauteur de 6 400 euros par an au rythme de + 800 euros par an. En 2025, elle s'élevait à 4 800 euros (soit 400 euros par mois). Elle n'a pas été revalorisée en 2026, car la loi de programmation de la recherche n'a pas été respectée lors du vote de la loi de finances initiale pour 2026. Quant à la PES, elle a été revalorisée à 3 500 euros en 2025 sans perspective d'évolution.

Avec l'inflation cumulée depuis 2020, les augmentations de la prime C1 du Ripec pour les enseignant·es-chercheur·es et de la PES pour les E2D ont été annulées par la baisse en euros constants de la part indiciaire du salaire.

PROMOTIONS

Alors que le taux de promotion à la hors-classe pour les MCF était de 20 % des promouvables en 2022, le ministère avait baissé ce taux à 15 %, puis

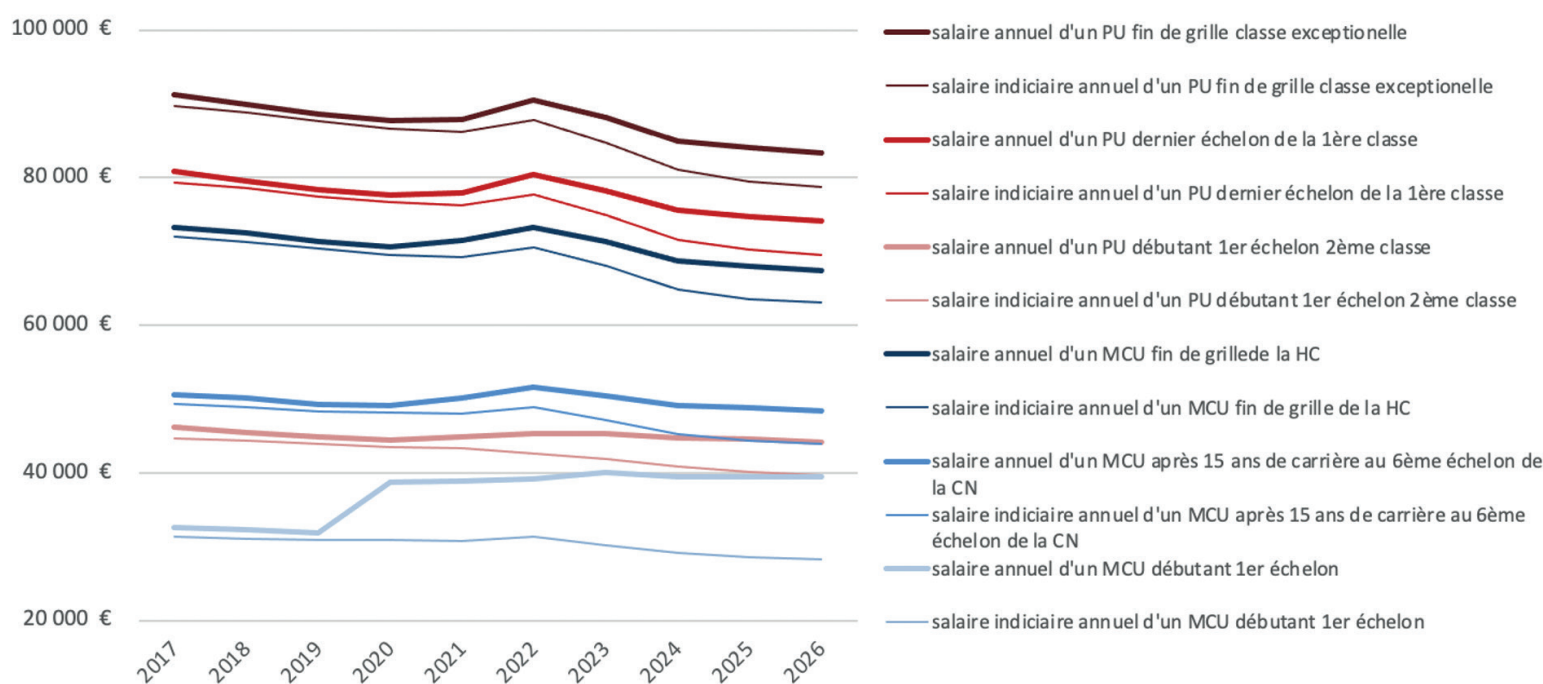
Corps, grade, échelon	Pertes de salaire (prime statutaire incluse) depuis 2017	Pertes de salaire indiciaire depuis 2017	Pertes de salaire indiciaire depuis 2000
MCF débutant	+ 6 858 € (+ 21 %)	- 3 089 € (- 10 %)	- 7 311 € (- 21 %)
MCF HC éch. B3	- 5 837 € (- 8 %)	- 8 959 € (- 12 %)	- 12 663 € (- 17 %)
PRAG HC éch. B3	- 6 737 € (- 9 %)	- 8 959 € (- 12 %)	- 12 663 € (- 17 %)
PU 1 classe éch. C3	+ 6 742 € (- 8 %)	- 9 723 € (- 12 %)	- 22 062 € (- 24 %)
PU classe ex. 2 E3	- 7 965 € (- 9 %)	- 10 946 € (- 12 %)	- 24 952 € (- 24 %)

Gains et pertes de salaires indiciaires bruts avec ou sans la prime statutaire (C1 du Ripec ou PES) depuis 2017 ou depuis 2000 suivant les corps et les grades, notamment en fin de grille, où seul le salaire indiciaire compte pour le calcul des pensions (en euros constants de 2025).

à 12,5 %, et encore à 10 % en 2025. Le ministère a décidé, malgré les protestations unanimes des organisations syndicales, de maintenir ce taux à 10 % pour 2026, ce qui est inacceptable et injustifié, alors même qu'un tiers des MCF partent à la retraite en étant en classe normale. Le SNESUP-FSU continue de dénoncer le refus du minis-

tère d'appliquer le principe de la carrière sur au moins deux grades aux enseignant-es-chercheur-ses pourtant prévu dans le protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations. Il réclame l'augmentation du taux de promotion pour compenser les années de retard prises par les décisions de ces dernières années. ■

ÉVOLUTION ENTRE 2017 ET 2026, DU SALAIRE ANNUEL INDICIAIRE BRUT DES ENSEIGNANT·ES-CHERCHEUR·SES (AVEC OU SANS PRIME STATUTAIRE) EN EUROS CONSTANTS DE 2025



Sources : DGRH ; lecture : en 2027 le salaire indiciaire brut d'un MCF débutant était de 31 386 euros, et avec la prime statutaire, il était de 32 663 euros ; en 2026, le salaire indiciaire brut d'un MCF au 1^{er} échelon de la classe normale est de 28 296 euros et il atteint deux smics avec l'indemnité compensatoire de début de carrière.

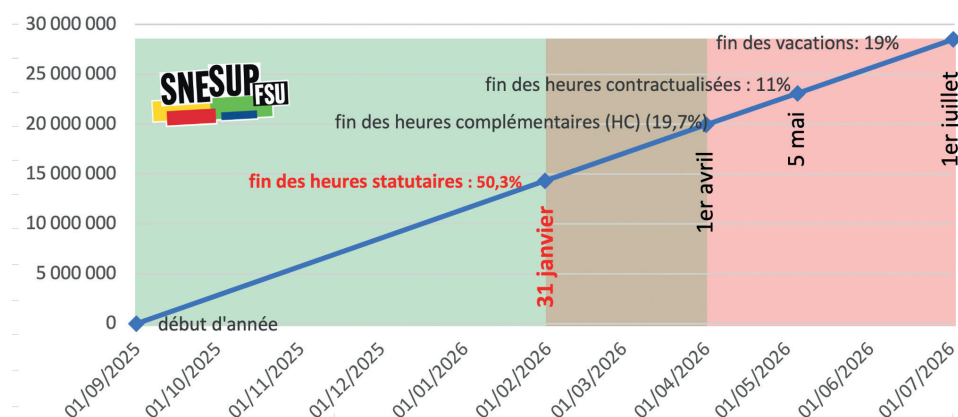
EMPLOIS SCIENTIFIQUES, TAUX D'ENCADREMENT ET HEURES COMPLÉMENTAIRES

LE JOUR DU DÉPASSEMENT

Calculé à partir des données de la direction générale des ressources humaines du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace (DGRH MESRE) pour l'année 2023 (les prochains chiffres de 2024 devraient être publiés cet automne), le jour du dépassement correspond au jour de l'année à partir duquel le volume horaire des heures statutaires dispensées par les enseignant-es-chercheur-ses et les enseignant-es titulaires est atteint, dans l'hypothèse où celles-ci seraient dispensées en premier et régulièrement au cours des premiers mois d'une année universitaire débutant le 1^{er} septembre et finissant le 1^{er} juillet.

Avec les données 2023, les heures statutaires correspondant

aux obligations de service des enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses titulaires représentent 50,3 % des heures d'enseignement dispensées dans les formations des établissements dépendant du MESR. Si celles-ci étaient dispensées en premier dans l'année universitaires, les enseignements seraient terminés le 31 janvier 2026 (cf. infographie ci-dessous). ■



HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures complémentaires du personnel titulaire et contractuel représentent 19,7 % des heures dispensées. Si elles étaient enseignées à la suite des heures statutaires, 70 % de l'année universitaire serait achevée et cela nous amènerait au 1^{er} avril.

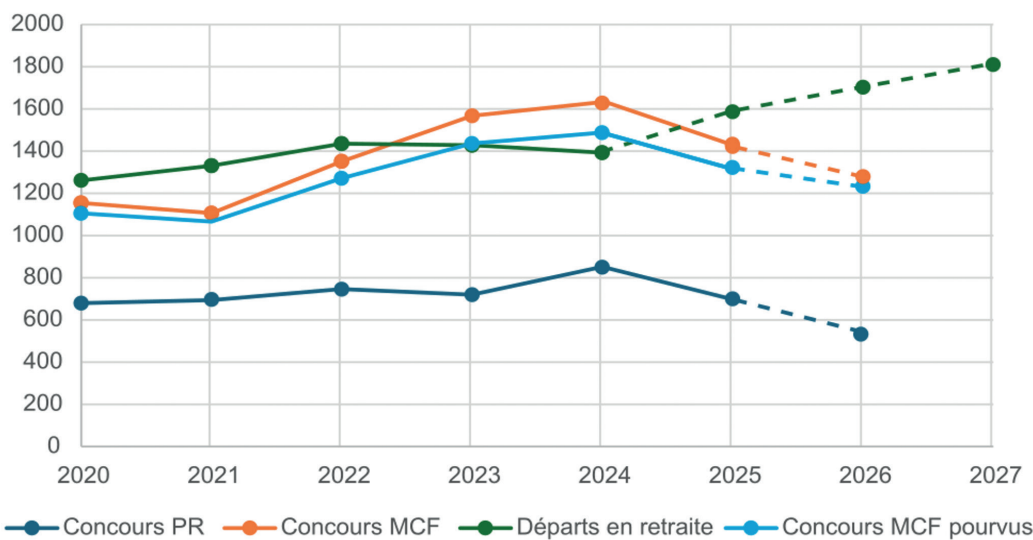
Enfin, les heures des enseignant-es contractuel-les et les vacances correspondent respectivement à 11 % et 19 % des heures d'enseignement dispensées dans l'année universitaire.

Relevons que les heures complémentaires du personnel titulaire correspondent aux obligations statutaires de 16 000 emplois, dont 12 000 enseignant-es-chercheur-ses et 4 000 enseignant-es de statut 2^d degré PRAG et PRCE affecté-es dans le supérieur.

Ces deux dernières années, les gels de postes se multiplient dans les établissements d'enseignement supérieur alors même que le nombre de départs à la retraite est à la hausse après avoir stagné durant de nom-

breuses années à la suite des différentes réformes qui ont repoussé sans cesse l'âge de départ à la retraite. Il n'y a plus assez de postes de néo-enseignant-es-chercheur-ses maître-ses de conférences (MCF) pour pallier les départs à la retraite. La baisse est significative au niveau de MCF, mais également des postes de professeur-es des universités (PR), ce qui empêche bon nombre d'enseignant-es-chercheur-ses titulaires d'une habilitation à diriger des recherches de pouvoir accéder au corps des PR (cf. infographie). ■

NOMBRE DE CONCOURS PR ET MCF ET DÉPARTS À LA RETRAITE



Source : données de la DGRH MESR. Données provisoires au 17 juillet 2026 pour la session 2026. Prévisions du SIES pour les départs à la retraite.

RECHERCHE

Depuis 2020, le gouvernement utilise la crise des vaccins contre la Covid-19 pour transformer en profondeur le paysage de la recherche et diriger la recherche publique vers des thématiques considérées comme prioritaires en incluant dans les prises de décision les entreprises du secteur privé pour développer l'innovation. Ainsi, le Haut-Commissariat à la stratégie et au plan a préconisé – au tout début de septembre 2026 – de « réformer la politique d'innovation en France » pour « permettre un pilotage continu de la recherche amont à la mise en production ». Toute la politique gouvernementale est résumée dans cette phrase : la confusion (volontaire ?) entre recherche et innovation ; la recherche vue comme conduisant (rapidement ?) à l'innovation et la volonté de mettre sous tutelle les scientifiques. Cette phrase illustre à la perfection la méconnaissance totale de ce qu'est la recherche et la quête du savoir.

Dans ce contexte, les agences de programmes sont le dernier outil en date après les programmes d'investissements d'avenir et les actions entreprises dans le cadre de France 2030 (notamment la mise en place des programmes et équipements prioritaires de recherche et le projet « Recherche à risque ») pour piloter la recherche et mettre sous tutelle la recherche produite dans les universités. Sept agences de programmes ont été mises en place sans modification législative ni réglementaire. Les directeur·rices exécutif·ves ont été désigné·es sans le moindre formalisme et sans respecter l'obligation de publicité des emplois publics¹ pour pouvoir se conformer au calendrier imposé par le chef de l'État. Des programmes proposés par les agences et validés par le gouvernement sont d'ores et déjà déployés pour des montants de plusieurs dizaines de millions d'euros. L'enveloppe totale est de 300 millions d'euros pour 2025, pris sur les crédits de France 2030, qui seront distribués de façon opaque, si possible sans aucun

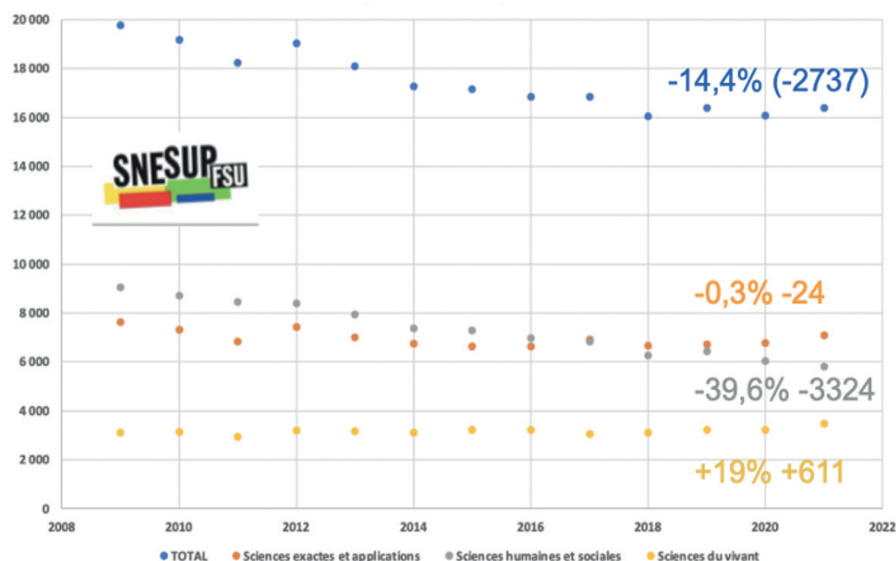
appel à projets², pour conserver le caractère structurant et dirigé des programmes de recherche en cours et à venir (selon les ministres concernés).

La restructuration des instituts du CNRS autour des thématiques des agences de programmes est un autre signal inquiétant. La fusion de l'Institut CNRS mathématiques et de l'Institut CNRS sciences informatiques est affichée pour accentuer la recherche en intelligence artificielle et en crypto. Les disciplines scientifiques sont pensées uniquement comme utilitaristes. Quid des thématiques de recherche qui ne sont pas à l'interface entre les deux domaines ? Ces regroupements vont par ailleurs poser des problèmes de fonctionnement à des communautés aux cultures scientifiques très différentes.

Si une politique gouvernementale peut consister à mettre une partie des moyens sur des secteurs-clés, elle ne peut pas détruire l'ensemble du système de recherche pour le mettre au pas du tissu industriel et de l'innovation. Si les connaissances avérées peuvent – et même doivent – être mobilisées dans les politiques publiques (il conviendrait de prendre en compte d'urgence les résultats scientifiques établis dans le domaine du dérèglement climatique) ou pour produire des innovations (en mobilisant d'autres corps de métiers que les enseignant·es-chercheur·ses et les chercheur·ses), c'est bien ce que nous ne savons pas encore qu'il convient de continuer d'explorer pour accroître la connaissance.

>>>

NOMBRE DE PREMIÈRES INSCRIPTIONS EN DOCTORAT



1. « Les agences de programmes », rapport de la Cour des comptes, novembre 2025, p. 55.

2. Dépêche AEF 714474 – lettre de mission de l'Inrae.

>>> Le SNESUP rappelle que l'innovation n'est pas la recherche et que cette dernière doit se faire en toute indépendance et dans le respect de la liberté académique, notamment pour préserver la créativité. Les résultats obtenus doivent être validés par les pairs. Le processus de recherche nécessite donc du temps et de la liberté.

Les transformations structurelles en cours consomment beaucoup de temps des chercheur·ses et des enseignant·es-chercheur·ses en adaptation aux nouveaux outils ; temps qui n'est pas consacré à la recherche. Par ailleurs, l'augmentation du nombre d'heures complémentaires (en moyenne 83 heures supplémentaires par maître·sse de conférences titulaire et 56 heures supplémentaires par professeur·e des universités pour un service dû de 192 heures) réduit encore considérablement le temps consacré à la recherche. Enfin, la baisse des budgets de base des laboratoires universitaires nécessite de multiplier les appels à projets pour réussir à financer son activité de recherche.

Tous ces éléments mis bout à bout brident la créativité et diminuent la capacité de recherche des enseignant·es-chercheur·ses et la capacité à former à et par la recherche notamment les doctorants et

les doctorantes. Les conditions de travail des enseignant·es-chercheur·ses se dégradent, l'attractivité de ce métier indispensable à la société diminue et par là même l'attractivité du doctorat, plus haut diplôme de l'enseignement supérieur. Entre 2009 et 2021, on observe une baisse importante du nombre de premières inscriptions en doctorat en sciences humaines, une stagnation en sciences exactes et applications. Seules les sciences du vivant voient le nombre de premières inscriptions augmenter (*cf. infographie page précédente*).

Nombre de premières inscriptions en doctorat par année entre 2009 et 2021, toutes disciplines confondues, en sciences exactes et applications, en sciences humaines et sociales et en sciences du vivant.

La recherche a également besoin de moyens. Pour préserver la capacité de recherche des enseignant·es-chercheur·ses, le SNESUP-FSU demande une augmentation de 8 milliards d'euros du budget de la recherche, une hausse des dotations pérennes des laboratoires de recherche, un plan de recrutement de 4 800 enseignant·es-chercheur·ses immédiatement, puis 2 400 enseignant·es-chercheur·ses tous les ans, et une baisse du service statutaire à 125 heures pour les enseignant·es-chercheur·ses (au lieu des 192 heures actuelles). ■

RÉFORME DE LA FORMATION DES ENSEIGNANT·ES ET CPE

La rentrée est très compliquée pour la formation des enseignant·es et des conseiller·ères principaux et principales d'éducation (FDE), tant pour les étudiant·es et stagiaires que pour les équipes des Inspé. Inscriptions tardives, fermeture ou non-ouverture de parcours occasionnant des sous-services dès le mois de septembre, affectations de stagiaires sans prise en compte suffisante des possibilités de formation sur leur lieu d'affectation... Cette réforme n'améliore ni l'attractivité des formations ni celle des métiers, elle ajoute au contraire de l'incertitude à des parcours déjà fragilisés et accroît la pression sur le personnel.

Derrière les discours sur le continuum LPE-concours-master MEE, ce sont les capacités d'accueil, les ouvertures effectives de parcours, les stages et les lieux de formation qui déterminent les possibilités réelles offertes aux étudiant·es. Les non-lauréat·es demeurent des variables d'ajustement : faute de places ouvertes en master MEE ou de stages, leur droit à la poursuite d'études ou à une répréparation des concours est gravement menacé. Les réorientations en master disciplinaire, les diplômes d'établissement, etc., ne sauraient tenir lieu de réponse égalitaire.

Dans ce contexte très dégradé, deux problèmes majeurs :

- les droits d'inscription en master MEE des lauréat·es des concours doivent être intégralement pris en charge par leur employeur (le ministère de l'éducation nationale) et non par les stagiaires concerné·es, puisqu'il s'agit d'une formation statutaire ;
- le passage du M1 au M2 doit être décorrélé de l'affectation comme fonctionnaire stagiaire en responsabilité à mi-temps par le rectorat. Tout·e étu-

diant·e, lauréat·e ou non, qui valide son M1 doit pouvoir poursuivre et valider son master. Il est inacceptable que le MEN impose des modalités dérogatoires, telles que le passage conditionnel, en contradiction avec les règles de validation et les modalités de contrôle des connaissances votées dans les instances universitaires.

Ces deux problèmes manifestent la contradiction de la réforme : les Inspé et les universités sont censés assurer une formation universitaire de qualité, adossée à la recherche, alors que les rectorats pilotent les affectations, les stages et une part croissante des moyens humains. Les périodes de stage, de plus en plus nombreuses et rigides, corsètent les emplois du temps et réduisent les possibilités de construire des parcours cohérents. La formation est de fait organisée en fonction de l'utilisation des futur·es enseignant·es et CPE comme moyens d'emploi immédiats, plutôt qu'en fonction de leurs besoins de formation.

Le SNESUP-FSU exige des moyens pérennes pour toutes les formations et tous les sites, l'ouverture effective sur tout le territoire de parcours pour les non-lauréat·es, des garanties sur les conditions de stage et de mobilité, ainsi que le respect des prérogatives des équipes et des instances universitaires. Les équipes plurielles ne peuvent résulter de la répartition comptable des heures entre statuts : elles exigent du temps de concertation reconnu dans les services, des recrutements concertés, la reconnaissance de la co-intervention dans le cadre d'une formation pleinement universitaire. La réforme ne doit pas transformer les étudiant·es en variables d'ajustement ni les Inspé en annexes des rectorats. ■

RÉFORME DES ÉTUDES DE SANTÉ

La généralisation de la licence portail santé met fin à la disparité des formations et des conditions d'accès qui prévalait depuis 2020 avec la cohabitation PASS/L.AS. Son architecture en trois blocs – santé, discipline universitaire à poids ECTS équivalent, et bloc transversal – permet une réorientation des étudiants non admis au concours médecine, maïeutique, odontologie, pharmacie, kinésithérapie (MMOP-K), tout en diversifiant les profils. Un redoublement est par ailleurs autorisé sous certaines conditions, par le biais d'une seconde inscription à l'issue de la L1 ou de la L2.

Pour autant, cette réforme s'inscrit dans un contexte d'austérité budgétaire qui rend insoluble l'équation « plus d'étudiants, sans plus de personnel pour les encadrer », le tout dans un temps extrêmement contraint.

Le calendrier est intenable pour les équipes pédagogiques et les élus CFVU, qui devront valider cette nouvelle offre dès l'automne 2026 pour une mise en œuvre en septembre 2027, avec publication sur Parcoursup en février 2027. Les facultés de médecine n'ont ni les moyens humains ni les moyens matériels pour mener ce travail dans un délai aussi contraint. Une réforme de cette ampleur exige un temps de coordination important entre facultés de médecine et facultés proposant un bloc disciplinaire – temps dont ces facultés ne disposent pas en ce début d'année universitaire.

Nous exigeons donc un report de cette réforme à 2028, assorti de moyens humains et financiers à la hauteur des enjeux. En l'état, cette réforme précipitée s'ajoute à la liste des chantiers menés à marche forcée, sans moyens, et mis en place sur le dos du personnel déjà épuisé. ■

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Les inégalités salariales et les violences faites aux femmes sont au cœur de l'actualité : accord égalité professionnelle négocié dans la fonction publique et qui devrait être soumis à signature mi-octobre, loi intégrale contre les violences sexistes et sexuelles (VSS^o faites aux femmes et aux enfants qui est discutée en ce moment à l'Assemblée nationale, et transposition de la directive européenne sur la transparence salariale en chantier et dont on ne sait quelles seront les prochaines échéances tant le gouvernement a pris du retard sur ce dossier comme sur tous ceux touchant à l'égalité et aux violences faites aux femmes et aux enfants. Systématiquement, la mise en œuvre des politiques publiques se heurte aux questions de budget. Nous le vérifions une nouvelle fois autour des textes qui auraient pourtant pu constituer des occasions historiques de faire un grand pas en avant.

Dans l'ESR, les inégalités restent pourtant significatives et les plans nationaux d'action pour l'égalité, qui renforcent parfois les obligations légales mais sans moyen de contrôle, ne permettent pas de gommer les inégalités en matière de carrière et de rémunérations ni d'améliorer l'accompagnement des victimes de VSS.

QUELQUES CHIFFRES ET CONSTATS

Dans les postes de rang A et dans l'innovation, les femmes restent sous-représentées et elles sont sur-représentées parmi les catégories C des Biatss.

Les femmes ne représentent toujours en 2026 que 33 % des professeur·es des universités (contre 45 % chez les maître·sses de conférences) et elles n'occupent que 25 % des présidences. En mathématiques, elles sont que 15 % tous grades confondus. Les chaires de professeur·e junior sont presque toutes distribuées aux hommes, ce qui est révélateur des inégalités.

Ces inégalités engendrent des inégalités salariales encore accentuées par la politique indemni-

taire du ministère, puisque les primes sont davantage distribuées aux hommes qu'aux femmes, les CRCT maternité peu publicisés par les établissements, les mutations prioritaires trop rares, les responsabilités plutôt le fait des hommes. Le plafond de verre académique est donc bien présent avec des écarts persistants de 8 à 12 % entre les hommes et les femmes en fonction des grades et des disciplines. Le SNESUP-FSU rappelle sa revendication, partagée avec la FSU, de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et de salaire égal pour un travail de valeur égale.

L'enquête Unisafe* (2022), relayée par l'Inria en décembre 2025, rappelait que 62 % des répondant·es avaient subi au moins une forme de VSS dans le cadre de leur travail ou de leurs études. Pourtant, seules 13 % des personnes ayant subi des VSS les ont signalées, tandis que 65 % des scientifiques en France pensent que le harcèlement sexuel n'est pas un problème répandu. Autre chiffre émanant de l'enquête « Repères et conditions de vie 2023 » de l'Observatoire de la vie étudiante : 14 % des étudiant·es déclarent avoir été victimes de VSS depuis leur entrée dans le supérieur, 6 % des étudiantes et 2 % des étudiants évoquent un rapport sexuel forcé... L'enquête Remede 2, publiée en 2025, évoque quant à elle une hausse des signalements, mais seulement 6,3 % de sanctions disciplinaires.

Face à cette situation, le SNESUP-FSU dénonce la surcharge et le manque de moyens des missions égalité, diversité, inclusion créées en 2013 et qui, depuis 2025, ont vu leur périmètre encore s'élargir, avec l'intégration de la lutte contre l'antisémitisme et le racisme, et ce sans augmentation de moyens.

Un groupe de travail sur le plan national d'action sur l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche (2025-2027) est prévu le 30 septembre. Pour le moment, nous n'avons pas de document. ■

*mpdf.cnrs.fr/wp-content/uploads/2023/09/rapport-CNRS-unisafe-07092023-FINAL.pdf.

HUIT MESURES D'URGENCE

- Des formations publiques, émancipatrices, gratuites et accessibles à toutes et à tous.
- Organisation et gestion démocratiques des universités.
- Urgence écologique.
- Développement de la recherche publique.
- Renforcement de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- Un budget à la hauteur des besoins.
- Une formation des enseignant·es qui redonne du pouvoir d'agir aux acteurs et actrices.
- Résorption de la précarité et augmentation des salaires.

www.snesup.fr/sites/default/files/2026-07/8-mesures-pour-le-service-public-de-l-esr-2026_1.pdf



**Syndicat national de l'enseignement supérieur –
Fédération syndicale unitaire**

78, rue du Faubourg-Saint-Denis

75010 Paris

Tél. : 01 44 79 96 10

WWW.SNESUP.FR

SUIVEZ-NOUS SUR :



WWW.INSTAGRAM.COM/SNESUP_FSU/#



WWW.FACEBOOK.COM/SNESUPFSU



BSKY.APP/PROFILE/SNESUPFSU.BSKY.SOCIAL

SNESUP FSU