

le snesup



DÉMOCRATIE UNIVERSITAIRE
Le rôle des élu·es FSU

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



ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

ACTUALITÉS 6

■ **L'austérité, ça suffit!** Pour des mesures salariales d'urgence!

■ Une rentrée dans les Inspé sous la **mainmise du MEN**

■ **Le privé lucratif prend l'argent...** et s'en va

■ **Argentina Week** : pays à vendre!

■ **Procès de Pinar Sele** dans un contexte de répression des minorités en Turquie

DOSSIER 9

■ **Démocratie universitaire : le rôle des élu-es FSU**

MÉTIER 18

■ **CAPA** : quel bilan de la mandature 2022-2026 ?

FICHE PRATIQUE 19

■ **Fiche n° 81 : La retraite progressive** pour les titulaires dans la fonction publique

FORMATION 20

■ L'enseignement supérieur **privé lucratif à l'assaut du public**

RECHERCHE 22

■ **Écoles doctorales** : du compagnonnage scientifique au comité de suivi individualisé

MONDES U 24

■ **Témoignages** : le travail des élu-es au CSA et à la F3SCT

ENTRETIEN 26

■ **Pauline Collet**, responsable du secteur Agents non titulaires du SNESUP-FSU

SERVICE PUBLIC 28

■ **Un budget** toujours en manque de recettes

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 30

■ **Quand les femmes doivent travailler davantage pour vivre**

REVUES 31

■ **« Marchandisation de l'enseignement supérieur »**, *La Pensée*, n° 427

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

78, rue du Faubourg-Saint-Denis,
75010 Paris - Tél. : 01 44 79 96 10

Site Web : www.snesup.fr

Directeur de la publication :
Emmanuel de Lescure

Responsable de la communication :
Hervé Christofol

Rédaction exécutive :
Claire Bornais, Laurence Favier, Arnaud Le Ny,
Michel Maric

Conception graphique, correction, secrétariat
de rédaction, maquette, iconographie :
Catherine Maupu - Tél. : 01 44 79 96 17

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette, routage :
Compédit Beauregard, 61600 La Ferté-Macé

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

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

Illustration de couverture et p. 9 : Aelittta/iStock

L'enseignement supérieur à l'ère du marchandage

Le 23 septembre, Philippe Baptiste, ministre de l'ESRE, a tenu sa conférence de presse de rentrée. Le moins que l'on puisse dire est qu'il n'est pas à une contradiction près. Alors qu'il loue régulièrement l'autonomie des établissements et leur capacité stratégique, il les considère pourtant comme ses élèves. Interrogé sur le fait que nombre de président-es s'étaient étonné-es de ne pas avoir perçu l'entièreté du dernier versement prévu par les contrats d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) première formule (2023-2025), il a répondu de manière catégorique : « *Il n'a jamais été question de tout avoir ! [...]* Si vous avez été un élève parfait, vous avez 100 % de l'enveloppe, mais je ne crois pas que nous ayons d'élève parfait. » Certes, il ne s'agit que d'une image, une métaphore, mais elle est en soi significative. Ce troisième versement ne porte que sur une fraction de la subvention pour charges de service public (20 % de 0,8 %). Passons sur le fait qu'il aurait dû être perçu en 2025 et non à l'été 2026, mais qu'advient-il quand l'ensemble des établissements auront signé les COMP 100 % ? Comment seront-ils considérés ? Cette année, le ministère n'a même pas daigné justifier la diminution du montant versé. Continueront-ils à être infantilisés et soumis à l'appréciation de leur « maître » (pour continuer à filer la métaphore scolaire) ? Le SNESUP-FSU revendique une répartition des moyens équitable entre les établissements et selon des critères transparents.



Emmanuel de Lescure,
secrétaire général

Le marchandage touche maintenant l'affectation des néo-bachelier-ères dans le supérieur. Des responsables de diplôme de plusieurs académies se sont vu transmettre une demande originale. Elle les invite à accepter l'inscription de quelques étudiant-es en plus des capacités d'accueil prévues sur Parcoursup. En effet, le bilan chiffré ne sera connu que dans quelques semaines, mais on peut d'ores et déjà considérer que les candidat-es sans affectation sont plus nombreux-ses que l'an passé. Au mois de juillet, 126 652 candidat-es n'avaient pas trouvé d'affectation, 36 720 ont démissionné, soit 163 372 laissés-pour-compte de Parcoursup, ce qui correspond à 14 % des inscrit-es alors qu'ils et elles étaient 136 022 en 2025 (12 % des inscrit-es).

En Île-de-France, les commissions d'accès à l'enseignement supérieur cherchent encore à placer 2 000 personnes. Sachant que l'opération est peu attractive, le ministère l'a assortie d'un « intéressement », 3 000 euros par place ainsi ouverte et un poste d'ATER pour 50 places, à condition que les formations ne choisissent pas les candidat-es. Ce n'est pas la première fois que le ministère est réduit à un tel troc. En 2021, il avait déjà proposé 2 000 euros par place ouverte. Une telle pratique est indécente, car le coût moyen d'un-e étudiant-e est bien supérieur (12 460 euros en 2024). Comment leur assurer de bonnes conditions d'études avec une dotation aussi faible ? Ces places sous-financées ne peuvent qu'accroître la pression supportée par le personnel des établissements. Elle est indécente aussi car elle repose sur l'idée qu'après des années d'austérité et de croissance des effectifs d'étudiant-es sans moyens supplémentaires, une telle obole ne pourra qu'être acceptée. Le SNESUP-FSU dénonce une telle transaction et réclame que l'État investisse dans l'ESR pour créer le nombre de places nécessaire à l'accueil de toutes et tous les bachelier-ères qui souhaitent poursuivre leurs études. Cela nécessite une somme bien supérieure aux 500 millions d'euros de plus qui nous sont promis pour 2027 et qui sont déjà quasi absorbés par l'inflation. ■

UNIVERSITÉ DU HAVRE

Une dérive budgétaire difficile et... autoritaire

La tempête de la « dérégulation » de l'ESR souffle de plus en plus fort au Havre et fait céder un nombre de plus en plus important de digues de résistance construites depuis l'avènement de la loi LRU. Et avec la nouvelle accréditation des formations et laboratoires, actuellement en préparation dans un contexte budgétaire difficile, la « soutenabilité des formations », exigée par la tutelle, accentuera la dérive libérale. Quelques points des plus saillants de ces transformations :

- une augmentation régulière et accrue du pourcentage de contractuel·les en CDI et CDD ;
- l'ouverture du statut contractuel pour la catégorie « enseignant-es-chercheur-ses » (le président Reghem, 2012-2020, adhérent au SNESUP-FSU, avait rejeté la création d'emplois d'enseignant-es en CDI, le service public devant être assuré par des titulaires) ;
- l'augmentation fulgurante du recrutement de contractuel·les sur des emplois faisant office de fonction support, qui apparaissent et disparaissent en fonction des financements ;
- une demande en expansion des CPJ par les laboratoires ;
- une dérive autoritaire avec une centralisation et un présidentialisme inédits au Havre ;
- des menaces et intimidations proférées par certains membres de l'équipe présidentielle envers des élu·es aussi bien en CSA, au CAC, ou en CA, avec des attaques verbales directes ;
- l'accompagnement zélé des propositions ministérielles avec la mise en place du COMP ;
- le projet d'établissement expérimental incluant des établissements privés de la place du Havre dans la droite ligne des orientations politiques du maire du Havre et du président de la région Normandie ;
- l'application du décret Édouard Philippe (droits d'inscription iniques pour les étudiant-es extracommunautaires) depuis maintenant deux ans qui provoque une augmentation conséquente et inédite du nombre d'étudiant-es en difficulté financière. Le nombre d'étudiant-es salarié·es a fortement augmenté, surtout pour les étudiant-es du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, sans oublier le travail non déclaré conduisant à l'exploitation de cette main-d'œuvre désespérée.

La section SNESUP-FSU de l'université du Havre

UNIVERSITÉ PARIS-NANTERRE

L'automne des mécontentements

Alors que le campus de Nanterre ressemble de plus en plus à un centre de loisirs et de moins en moins à une université de service public, le personnel est accablé en cette rentrée par les foudres d'une gouvernance autoritaire. Depuis le printemps dernier, il y a eu pas moins de trois mouvements de grève sectoriels (à La Contemporaine, à l'agence comptable et au service des inscriptions) et une grève générale pour protester contre le refus de la présidence d'honorer ses engagements concernant le régime indemnitaire des Biatss (Rifseep).

Mais la grande affaire de la rentrée, au-delà de l'adoption d'un nouveau référentiel d'équivalences horaires faisant des heures d'enseignement à distance et des tâches administratives effectuées par les enseignant-es un travail de plus en plus gratuit, c'est bien entendu la signature contrainte d'un plan de retour à l'équilibre financier qui met en musique la fin programmée de notre université. Le gel quasi intégral des recrutements pendant cinq ans pour satisfaire les ratios de masse salariale va amputer notre université d'un quart de ses supports d'enseignant-es-chercheur-ses. Les conditions de travail déjà difficiles des titulaires restant-es ne pourront que s'aggraver et l'augmentation des charges d'enseignement ne pourra se faire qu'au détriment de la recherche et du suivi des étudiant-es.

Les syndicats de la FSU présents sur le campus (SNESUP, SNASUB, SNCS) sont bien décidés à faire entendre une voix alternative à l'occasion des élections professionnelles. Confrontés à une présidence autoritaire, qui assume son rôle de syndic de faillite, nous continuerons, envers et contre tout, à défendre les droits du personnel et des étudiant-es.

La section SNESUP-FSU de l'université Paris-Nanterre

INSPE DE CRÉTEIL

Des formations durablement fragilisées

À l'Inspé de Créteil, la rentrée 2026 illustre brutalement les conséquences de la réforme de la formation des enseignant-es. Le constat est alarmant dans les parcours du second degré : 79 lauréat-es inscrit-es en M1 M2E, toutes disciplines générales, technologiques et professionnelles confondues ! Les effets de la réforme sont désormais pleinement visibles, avec des fermetures de parcours et des ouvertures dans des conditions qui fragilisent durablement les formations.

Si l'équipe de direction s'efforce d'être transparente sur ces difficultés et d'en limiter les effets les plus brutaux, les marges de manœuvre locales demeurent étroites. Dans les formations d'enseignant-es du second degré, la chute des effectifs place les équipes dans une situation de grande fragilité malgré un certain soutien et des efforts de la direction pour maintenir les parcours ouverts. Dans celles pour le premier degré, un travail de concertation a été engagé dès l'automne 2025 pour construire des perspectives communes avant le partage difficile des heures imposé par la réforme. Un système de reversement des moyens du rectorat vers l'Inspé est également envisagé pour les collègues de l'éducation nationale déjà recrutés par l'Inspé, afin de limiter les conséquences du changement d'employeur (puisqu'ils et elles devront désormais être rémunérés par l'éducation nationale et non plus par l'université).

Ces ajustements ne suffisent toutefois pas à dissiper les tensions engendrées par la réforme et les choix locaux pour sa mise en œuvre. Dans les formations d'enseignant-es du premier degré, l'application immédiate à Créteil du partage des enseignements à 50 % entre l'éducation nationale et l'université, alors que cette cible n'est souvent ailleurs qu'un objectif à moyen terme, accentue les difficultés dans un contexte de baisse des effectifs d'étudiants et des heures de formation en master. La mise en œuvre précipitée de la réforme se traduit par une désorganisation du travail. Faute de moyens pour faire vivre de véritables équipes plurielles de formation, les cursus se réduisent souvent à une juxtaposition de « mini-modules », au détriment de la cohérence d'enseignements universitaires construits sur le temps long.

Claire Benveniste, section SNESUP-FSU de l'Inspé de Créteil

UNIVERSITÉ DE STRASBOURG

Droits différenciés : une difficile saisine du Défenseur des droits

Avant le décret Baptiste, « Bienvenue en France » permettait déjà aux universités d'imposer des droits différenciés aux étudiant-es extracommunautaires. Strasbourg expérimente ces droits en master depuis 2024, devenant en 2025-2026 la seule université à désinscrire en cours d'année des étudiant-es insolubles. Le SNESUP-FSU a saisi la Défenseuse des droits locale, qui a interpellé sans succès la présidente et conseiller, vu l'ampleur du dossier, une saisine nationale. Celle-ci a été déposée début juillet, mettant en évidence cinq problèmes.

- Défaut d'information : un montant réel des droits connu après l'arrivée en France, empêchant tout choix éclairé.
- Recouvrement assimilable à du harcèlement : injonctions contradictoires, délais intenable (quatre jours pour des milliers d'euros), désinscriptions à la veille des examens, incitation à l'autodésinscription avec risque d'OQTF...
- Exonération opaque : critères flous, chiffres communiqués contradictoires, seuil légal de 10 % invérifiable.
- Pratiques discriminatoires : effets disproportionnés sur les étudiant-es de la francophonie pauvre, discours stigmatisants (« réseaux mafieux », « étudiants fantômes »).
- Entraves à la démocratie universitaire : communication mensongère envers l'intersyndicale, les élu-es et un député. interdiction d'un festival contestataire (annulée par le tribunal administratif).

La saisine demandait transparence, qualification juridique des faits, garanties pour les étudiant-es, et un moratoire national sur le décret Baptiste.

Cette saisine a été jugée « irrecevable en l'état », le syndicat n'étant pas directement lésé. Seul-es des étudiant-es extracommunautaires personnellement concerné-es semblent pouvoir saisir le Défenseur des droits sur ce sujet.

La section SNESUP-FSU de l'université de Strasbourg

L'austérité, ça suffit ! Pour des mesures salariales d'urgence !

Le SNESUP-FSU l'avait annoncé, la rentrée sera chaude, elle l'est au sens propre comme au figuré. En effet, les mobilisations sont nombreuses, non seulement pour l'enseignement supérieur, mais aussi pour des causes socialement importantes.

Par **EMMANUEL DE LESCURE**, secrétaire général

POUR UNE LOI INTÉGRALE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Depuis le mois de juin, les lundis, à l'appel de nombreuses organisations dont la FSU, ont lieu des manifestations à Paris, place Vendôme, et dans de nombreuses villes afin de réclamer des moyens pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes et aux enfants. Alors qu'une loi intégrale est examinée à l'Assemblée nationale, les manifestantes exigent que les parlementaires renforcent le texte et garantissent un financement pluriannuel pour protéger réellement les victimes, responsabiliser les employeurs publics et mettre fin à l'impunité. Ils et elles réclament en particulier l'adoption de la version initiale de l'article 30 du projet qui prévoyait un entretien annuel obligatoire pour chaque enfant, de la maternelle à la terminale, afin d'évaluer son bien-être et de dépister d'éventuelles violences.

POUR DÉFENDRE L'ÉTAT DE DROIT

Le 20 septembre, dans plusieurs villes, des manifestations se sont tenues pour protester contre la proposition de loi sur la présomption d'usage légitime des armes par les forces de l'ordre, dite « loi permis de tuer », qui représente une menace importante pour les libertés et l'État de droit.

DANS LES CROUS

Victimes du succès du repas à 1 euro qui a fait croître la fréquentation des restaurants universitaires (+ 48 % globalement, 1,3 million de repas en plus) et généré des files d'attente interminables, une partie du personnel des Crous s'est mise en grève le 22 septembre pour réclamer des postes et des moyens à la hauteur des besoins. Si l'instauration des repas à 1 euro est soutenue par le personnel, encore faut-il qu'il soit en mesure de les délivrer.

URGENCE CLIMATIQUE

Après les records de chaleur, d'incendies et de décès que nous avons subis depuis le printemps, le 26 septembre, plus de 250 marches simultanées pour « le climat, le vivant, la paix et la justice sociale » ont été organisées partout dans le pays pour réclamer un plan d'urgence face au dérèglement climatique et pousser les pouvoirs publics à sortir de leur inaction.

MOBILISATIONS LYCÉENNES

À Paris et dans d'autres villes, des lycéens bloquent leurs établissements pour dénoncer des conditions d'études dégradées (manque de personnel, bâti vétuste, classes surchargées). Les organisations syndicales FSU dénoncent la violence des interventions policières.

DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

Le 15 septembre, sous forme de manifestations ou de rassemblements, personnel et étudiant-es se sont mobilisé-es dans les régions, comme à Toulouse, à Marseille, à Rouen, à Lyon ou à Dijon. À Paris, à l'appel de l'intersyndicale, nous étions près de 2 500. Une telle mobilisation en pleine période de rentrée est symptomatique de la situation délétère à laquelle nous devons faire face. Le SNESUP-FSU s'est félicité de la réussite de cette rentrée sociale et a appelé à amplifier la mobilisation lors de la journée du 29 septembre pour les salaires dans la fonction publique.

TOUJOURS MOINS

Alors que le premier ministre a annoncé un budget d'austérité, d'injustice et de casse des services publics, il est d'autant plus important de défendre l'ESR public, qui est déjà exsangue. Le gel du point d'indice et l'inflation galopante asphyxient les agent-es de la fonction publique. Dans l'ESR, depuis 2017, prime statutaire incluse, la rémunération des MCF au 6^e échelon a diminué de 5 % (- 2 560 euros brut annuels), - 9 % pour les PU 1^{re} classe au 3^e échelon 3^e chevron comme pour les PU classe exceptionnelle, - 10 % pour les PRAG en fin de grille de classe exceptionnelle. Seules les PRCE ont gagné 6 % si elles et ils atteignent la classe exceptionnelle et les MCF débutant-es 21 %, mais au prix d'une absence d'évolution professionnelle pendant huit ans.

Une telle dégradation de l'attractivité des métiers de l'ESR est irresponsable à l'heure où les départs à la retraite s'intensifient, alors que le nombre de bachelier-ères continue de croître. Pour le SNESUP-FSU, en plus de financer l'ESR à la hauteur des besoins, il est impératif de prendre des mesures salariales d'urgence, dont la revalorisation immédiate du point d'indice, mais aussi une réindexation des salaires sur l'inflation, un plan pluriannuel de revalorisation, des mesures fortes pour l'égalité entre les femmes et les hommes. L'austérité, ça suffit ! ■

Il faut des mesures salariales d'urgence, un plan pluriannuel de revalorisation, des mesures fortes pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une rentrée dans les Inspé sous la mainmise du MEN

Par le **COLLECTIF FDE**

Dans les Inspé, aussi bien pour les étudiant-es, les élèves fonctionnaires, les stagiaires que les enseignant-es universitaires, rentrée rime avec confusion, et inquiétude sur le nombre d'inscrites, les parcours ouverts ou non, et les services du personnel enseignant. Rien donc de nature à améliorer l'attractivité des métiers de l'enseignement ou les conditions de formation.

Deux problèmes nous préoccupent actuellement. Le premier contrevient aux règles du financement par l'État de la formation post-concours dans la fonction publique. En effet, la formation statutaire en master enseignement et éducation (MEE) dans les Inspé étant imposée par le ministère employeur aux lauréat-es des concours, le SNESUP-FSU rappelle que c'est donc au ministère de l'éducation nationale (MEN) de payer les droits d'inscription à cette formation¹ et non aux élèves fonctionnaires. Le second contrevient

aux règles de validation des conditions de passage à l'année supérieure pour un diplôme national universitaire fixées nationalement par le Code de l'éducation² et localement par vote dans les conseils universitaires de chaque université. Elles ne relèvent donc pas de la responsabilité du MEN, qui pourtant impose une modalité dérogatoire, le passage conditionnel, pour le MEE.

MOYENS D'EMPLOI

Plus généralement, le SNESUP-FSU dénonce que ce soient les moyens (ou l'absence de moyens) du MEN qui contraignent la formation et les conditions d'études des futur-es enseignant-es et CPE. Les rectorats pilotent les affectations des élèves fonctionnaires comme des moyens d'emploi, imposent une part croissante des enseignant-es en master en lieu et place des enseignant-es universitaires, et fixent les périodes de stage, rendant presque impossible l'élaboration d'un parcours cohérent de formation dans le temps. ■

1. « Inscription administrative : le stagiaire n'a aucun droit d'inscription ou de scolarité à déboursier pour le parcours de formation professionnelle obligatoire lié à son année de stage. Les droits d'inscription à un établissement d'enseignement supérieur sont pris en charge par l'État dans la limite du montant des droits d'inscription à l'ESPE. » Bulletin officiel n° 24 du 16 juin 2016 : www.education.gouv.fr/bo/16/Hebdo24/MENF1607878C.htm.
2. Section 1 : Règles générales de délivrance des diplômes (articles D. 613-1 à D. 613-30-2) : www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071191/LEGISCTA000027864568/.

Le privé lucratif prend l'argent... et s'en va

Par **GILLES RENAULT**, secrétaire national du SNEP-FSU

L'enseignement supérieur privé lucratif a profité à plein régime d'une masse d'argent public colossale depuis la loi Pénicaud en 2018. En un chiffre, le programme 150 relatif à la formation dans l'enseignement supérieur public finance à hauteur de 15 milliards d'euros la formation de 3 millions d'étudiant-es. L'apprentissage, capté par le privé à 80 %, c'est 16,5 milliards d'euros d'argent public pour 1 million d'étudiant-es. Plus encore, l'État a refusé de mettre en place des contrôles dignes de ce nom en termes de comptabilité, de qualité ou de débouchés.

EFFET DE CISEAU

Il en résulte aujourd'hui une saturation du marché, une diminution des effectifs, une désillusion des étudiant-es quant à leur insertion, une défiance des parents quant à la viabilité des écoles. Et un effet de ciseau se prépare : la diminution légère du financement public et la baisse démographique commençant à peine pour le supérieur. C'est dans ce contexte que

The Land a fermé ses sites à Rennes et à Vitry. Il s'agit là d'un cas d'école.

Les formations du supérieur privé lucratif de The Land étaient adossées au lycée privé d'enseignement agricole. C'est ainsi que le groupe profitait des dotations globales à l'établissement et communiquait à outrance pour attirer les étudiant-es dans des dizaines de formations. Les formations promises n'ouvraient pas toutes en septembre, les étudiant-es étaient ventilés dans les différentes structures juridiques de l'établissement, société ou associations... Quand le déficit a atteint 1,2 million d'euros lors d'un exercice, le ministère de l'agriculture a tiré la sonnette d'alarme et a séparé les deux entités : lycée agricole et supérieur privé lucratif. À cela vous ajouterez un management toxique des équipes...

En conséquence, en cette rentrée, The Land a annoncé la fermeture de ses sites et de ses formations le 31 août, abandonnant des centaines d'étudiant-es. Les syndicats d'enseignant-es de l'établissement avaient pourtant prévenu : « On savait depuis le début qu'on allait dans le mur ! » ■

L'État a refusé de mettre en place des contrôles dignes de ce nom en termes de comptabilité, de qualité ou de débouchés.

Argentina Week : pays à vendre !

Par **ARIEL SEVILLA**, maître de conférences en sociologie, université de Reims Champagne-Ardenne

Le 30 septembre, le président argentin, Javier Milei, assistait à l'Argentina Week Paris, événement prétendant attirer des capitaux européens. Mais que ressort-il en réalité de deux ans et dix mois de mandat du premier président libertarien au monde ?

Milei a soumis le peuple argentin à une politique d'austérité qui se veut radicale, mais qui partage les mêmes caractéristiques que celles de la dictature civile et militaire de 1976-1983, de Menem et de Macri : prétendue élimination du déficit budgétaire, suppression des subventions à l'énergie et aux transports, dérégulation et ouverture des marchés. Et l'on sait que ces politiques provoquent une quasi-récession, la baisse du pouvoir d'achat et la hausse de l'endettement des ménages. Mais aussi le licenciement massif de fonctionnaires,

une restructuration du marché du travail marquée par la diminution des emplois déclarés et la croissance de l'emploi informel et précaire, le désengagement de l'État des services publics, notamment dans les hôpitaux, la culture et le système scientifique.

AFFAIBLISSEMENT DE L'INDUSTRIE

Cette politique reconfigure donc en profondeur l'appareil productif et la structure sociale du pays. Elle oriente les investissements vers l'énergie, les mines et l'agrobusiness, secteurs qui ne concentrent que 3 % de l'emploi, alors qu'elle affaiblit l'industrie, qui concentre une part centrale de l'emploi (40 %).

Cette nouvelle vague de politiques néolibérales et libertariennes témoigne de l'ambition persistante d'en finir avec une nation indépendante, libre et souveraine, précisément celle que Milei est venu mettre en vente lors de l'Argentina Week Paris ! ■

Milei a soumis le peuple argentin à une politique d'austérité qui partage les mêmes caractéristiques que celle de la dictature de 1976-1983.

Procès de Pinar Selek dans un contexte de répression des minorités en Turquie

Par **MARION CHARPENEL**,
secteur International

Le 18 septembre, le SNESUP-FSU était présent à la cour d'assises de Çaglayan, à Istanbul, pour la nouvelle audience du procès de Pinar Selek. Sociologue, enseignante-chercheuse à l'université Côte d'Azur et militante féministe, Pinar Selek subit depuis vingt-huit ans une persécution politico-judiciaire sans équivalent.

Arrestation sous la torture en 1998, deux ans et demi de prison, quatre acquitte-

ments successifs annulés par la Cour suprême : l'État turc instrumentalise son appareil judiciaire pour détruire une universitaire dont le seul « crime » est d'avoir mené des recherches de terrain sur la communauté kurde et les minorités marginalisées.

L'audience s'est à nouveau soldée par une décision dilatoire : le tribunal

a renvoyé l'affaire au 5 février 2027. Face à cet arbitraire, la solidarité ne faiblit pas. Comme l'a rappelé Pinar Selek lors de la conférence qui a suivi l'audience, ce procès est devenu le lieu où convergent toutes les résistances face à une répression grandissante. Précisément, cette audience s'inscrit dans un climat de terreur orchestré par le pouvoir turc.

VAGUE DE RÉPRESSION

Quelques jours avant le procès, le gouvernement d'Erdogan a lancé une vague de répression d'une ampleur inédite ciblée contre les personnes LGBTQIA+. Sous le nom cynique d'opération « Ma famille est en sécurité », les forces de l'ordre ont mené des perquisitions à l'aube dans 15 provinces, ciblé des associations, y compris de soutien aux personnes vivant avec le VIH, et engagé des poursuites contre plus de 160 personnes. Pinar Selek, pionnière des études sur le genre et les minorités sexuelles en Turquie dès les années 1990, incarne ces luttes croisées que le régime cherche à réduire au silence.

Le SNESUP-FSU réaffirme sa solidarité indéfectible avec Pinar Selek et l'ensemble des collègues persécutés en Turquie. Défendre la liberté de chercher, d'enseigner et de publier est une exigence démocratique pour laquelle nous restons mobilisés. ■

Pinar Selek est pionnière des études sur le genre et les minorités sexuelles en Turquie dès les années 1990.



© DR



Démocratie universitaire : le rôle des élu-es FSU

Le SNESUP-FSU a depuis toujours défendu une démocratie universitaire fondée sur la collégialité, l'indépendance et la liberté académique. C'est pourquoi il s'est opposé aux différentes réformes successives qui ont diminué le poids des élu-es représentant-es du personnel et des usager·ères au profit des personnalités extérieures, telles que la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU). Pour le SNESUP-FSU, la démocratie universitaire doit permettre d'assurer un enseignement supérieur émancipateur, indépendant de toute pression politique et économique.

Dans ce dossier, nous présentons les enjeux des différents conseils centraux et le rôle des élu-es FSU au sein de ces conseils. Parmi ces derniers, le conseil d'administration décide de la politique de l'établissement et du budget de l'établissement. C'est celui qui a le pouvoir décisionnaire principal au sein des établissements d'enseignement supérieur. Le conseil académique, quant à lui, est constitué de deux commissions : la commission de la formation et de la vie universitaire, et la commission de la recherche, qui sont respectivement compétentes sur la mise en œuvre de la politique d'enseignement et de la politique de recherche au sein de l'établissement. Les enseignant-es-chercheur-ses élu-es dans ces conseils sont réuni-es en formation restreinte pour toutes les questions qui concernent leur carrière, dès l'intégration dans le corps des enseignant-es-chercheur-ses, de manière complémentaire du Conseil national des universités.

Toutefois, la création des établissements expérimentaux a cassé l'uniformité des règles sur tout le territoire. Les conseils centraux de ces établissements sont parfois très différents de ce qui est prévu pour une université dite « faurienne », éloignant les agent-es des instances de décision, ce qui met à mal la démocratie universitaire.

Les élu-es de tous ces conseils jouent un rôle fondamental au sein des établissements et il ne faut pas hésiter à les contacter afin de mieux comprendre à la fois les enjeux et les évolutions de l'établissement, mais aussi pour se défendre face à des directions d'établissement qui oublient de plus en plus que l'université est basée sur la collégialité. ■

Le rôle de l'·e SNESUP-FSU dans un conseil d'administration d'université

Les élu·es syndicaux siégeant dans les conseils d'administration disposent de certains leviers qui leur permettent de jouer un rôle, en particulier sur les questions d'ordre budgétaire et statutaire, mais aussi pour informer la communauté universitaire de la politique menée au sein des établissements.

Par **PIERRE-EMMANUEL BERCHE**,
membre de la commission administrative,
coordinateur des sections SNESUP-FSU de l'université
de Rouen Normandie

Dans certains établissements, on s'interroge parfois légitimement sur l'intérêt qu'il peut y avoir à dépenser beaucoup d'énergie militante à présenter des listes syndicales pour siéger au conseil d'administration (CA), et si cette énergie ne pourrait pas être plus utile pour d'autres activités militantes. En effet, à lire les témoignages de nos élu·es, les CA s'apparentent beaucoup à des chambres d'enregistrement de la politique mise en œuvre par les équipes de direction, bien souvent éloignée de nos mandats, et ce encore bien plus depuis la loi Fioraso de 2013 qui a accru la part des membres extérieurs et leur dépendance vis-à-vis de la présidence.

CONTRÔLER L'ACTION DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION

Mais, malgré cela, il convient de présenter les prérogatives spécifiques du CA pouvant permettre à des élu·es qui jouent réellement leur rôle – ce que seul·es les élu·es sur liste syndicale sont en mesure de faire – de contrôler, au moins partiellement, l'action de l'équipe de direction. C'est évidemment le cas sur les questions budgétaires, pour lesquelles les membres du CA sont fondé·es à interroger les décisions prises et à effectuer un contrôle sur l'exécution budgétaire. Il est tout à fait possible pour un·e membre du CA de demander des pièces justificatives à l'agence comptable ou à la direction des affaires financières, lorsque certaines dépenses ne semblent pas justifiées. De même, les questions statutaires nécessitent un cadre de délibération spécifique (examen préalable par une commission des statuts, puis délibération en comité social d'administration, et en CA).

Il convient également de rappeler que les délibérations d'ordre budgétaire et statutaire nécessitent des majorités qualifiées qui

ne sont pas toujours simples à obtenir pour les équipes de direction : quorum physique nécessaire pour les décisions budgétaires, c'est-à-dire que la majorité est acquise sur la base du nombre de membres physiquement présent·es au CA, indépendamment, donc, des procurations ; majorité des deux tiers pour les modifications statutaires (création ou fusion de composantes, modification des statuts de l'établissement...).

UNE VÉRITABLE TRIBUNE POUR EXPRIMER DES REVENDICATIONS SYNDICALES

Indépendamment de ces aspects réglementaires, le fait de disposer d'élus·es de listes syndicales au CA permet aussi de bénéficier d'une véritable tribune pour exprimer des revendications syndicales, en présence de l'ensemble de l'équipe de direction, des directions de composante, mais aussi des représentant·es du rectorat, de la région et de certaines collectivités locales, parfois du CNRS ou d'autres partenaires de l'université.

Cela permet surtout d'obtenir des informations précises sur la politique menée et d'en informer, en la dénonçant éventuellement, l'ensemble de la communauté universitaire, qui est bien souvent tenue à l'écart des décisions prises par les présidences d'université.

C'est l'expérience que nous avons eue en Normandie, lorsque les présidences des universités de Caen et de Rouen en 2020, sous la pression « amicale » du président de la région Normandie et de la rectrice de l'époque, avaient décidé de fusionner leurs universités, situées pourtant à 130 kilomètres de distance.

La production régulière de communiqués auprès de l'ensemble des collègues des universités de Caen et de Rouen, par la FSU en premier lieu, a permis de faire échouer ce projet par la défaite électorale cinglante du président de l'université de Caen lors des élections de 2020, le candidat et président sortant de Rouen n'ayant d'autre choix que de retirer cette proposition de son projet. ■

Les membres du CA sont fondé·es à interroger les décisions prises et à effectuer un contrôle sur l'exécution budgétaire.

Formations plénières et restreintes de la commission recherche et du conseil académique

Tout ce qui relève de la recherche est traité par la commission recherche, que ce soit les contrats de recherche, la création ou la suppression de laboratoires, les écoles doctorales ou encore les règles internes de gestion et de fonctionnement des unités et structures de recherche. Le CAC, de son côté, permet d'articuler enseignement et recherche à l'intérieur de l'établissement.

Par **CÉCILE MARY TROJANI**,
membre de la commission administrative

La commission recherche (CR) se réunit en formation plénière pour traiter des orientations de politique de recherche, de valorisation et de documentation scientifique. Elle répartit l'enveloppe budgétaire et des moyens humains destinée à la recherche, sous réserve du cadre fixé par le conseil d'administration (CA). Elle est consultée sur les contrats de recherche, les conventions avec les organismes associés et la création ou la suppression de laboratoires. Elle fixe les règles internes de gestion et de fonctionnement des unités et structures de recherche, approuve la nomination de leurs directeur·rices, accompagne la mise en œuvre des mesures et dispositifs de nature à permettre le développement des activités scientifiques et leur valorisation, contribue à la mise en œuvre d'une politique de sciences ouvertes. La CR encadre également le fonctionnement des écoles doctorales et des structures fédératives.

ÉCLAIRER LES DÉBATS INTERNES

Elle se réunit aussi en formation restreinte pour instruire les demandes d'inscription en habilitation à diriger des recherches, puis délivrer les autorisations de soutenance sur la base des prérapports transmis par les membres du jury. Les demandes d'inscription et les autorisations de soutenance font également l'objet de rapports argumentés, rédigés par des élu·es au CR de façon à éclairer les débats internes. Le travail des élu·es consiste à faire en sorte que soient pris en compte tous les aspects du profil du ou de la candidat·e.

La CR restreinte est également appelée à se prononcer sur les demandes d'éméritat des collègues professeur·es des universités, de même que sur celles des maître·sses de conférences (MCF) désirant continuer à s'investir dans le domaine de la recherche au sein de leurs laboratoires. Ces autorisations sont délivrées sur la base de l'examen d'une synthèse argumentée transmise par le ou la collègue. Les élu·es de la CR, de même que ceux de la CFVU, forment le conseil académique

(CAC), lequel se réunit en formation plénière de deux à quatre fois par an en moyenne. Le CAC plénier est un lieu privilégié de réflexion et de proposition sur l'articulation entre enseignement et recherche à l'intérieur de l'établissement. En son sein sont notamment débattues les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique. Il installe par ailleurs les sections disciplinaires compétentes à l'égard des enseignant·es et des usager·ères.

QUESTIONS INDIVIDUELLES

Le CAC se réunit en formation restreinte pour traiter des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignant·es-chercheur·ses. Les élu·es examinent les questions portant sur les campagnes d'emploi (fiches de poste, composition des comités de sélection, validation des propositions de recrutements avant vote du CA). Ils·elles travaillent et votent sur les demandes d'avancement de grade, les demandes de primes Ripec, examinent les dossiers de mutations prioritaires, votent la titularisation des MCF, décident des demandes de dispense de qualification pour les candidat·es étranger·ères.

Le CAC vote aussi sur l'octroi des congés pour projets pédagogiques (CPP), des congés pour recherche ou conversion thématique (CRCT) et sur les demandes de délégations CNRS. Il se prononce sur les décharges de service, les demandes de détachement ou de disponibilité, les recrutements d'ATER, de PAST et de chargés d'enseignement. Étant donné l'ensemble des missions dévolues au CAC restreint, il peut être utile de se signaler auprès de sa section syndicale locale (avancement de grade, CPP, CRCT, délégation CNRS, prime Ripec, etc.), qui recueillera des éléments pour mieux contextualiser les demandes, et informer les élu·es SNSESUP-FSU qui siègent au CAC restreint et interviennent dans les débats pour apporter un éclairage et des arguments particuliers parfois difficiles à dégager de la lecture des dossiers, au vu de la rigidité des rubriques à renseigner. ■

Les élu·es de la CR, de même que ceux de la CFVU, forment le conseil académique (CAC), lequel se réunit en formation plénière de deux à quatre fois par an en moyenne.

La commission de la formation et de la vie universitaire pour influencer sur les décisions

Dans les conseils centraux, les décisions ont un impact direct sur les formations, notamment celles qui sont prises par la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique, qui dispose de prérogatives décisives.

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

Le rôle des conseils centraux au niveau de la formation est bien trop souvent méconnu, alors qu'ils sont décisionnaires sur de nombreux aspects du cadrage de nos conditions de travail lorsque nous intervenons face aux étudiant·es. Parmi ces conseils centraux, le conseil académique (CAc) et en son sein particulièrement la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU), qui dispose de prérogatives décisives : c'est elle qui discute et adopte les règles générales relatives aux examens, qui examine et valide toutes les maquettes pédagogiques de toutes les formations de l'établissement, qui définit les orientations de la politique de formation, et qui émet des avis sur l'ensemble des dispositifs encadrant les études.

Même si c'est le conseil d'administration qui est finalement décisionnaire sur toutes ces questions, c'est à la CFVU qu'elles sont travaillées en profondeur, la présence en force des représentant·es étudiant·es impliquant des débats ouverts et animés. C'est en CFVU qu'est discutée et validée l'architecture des diplômes, et notamment la répartition horaire entre cours magistraux, travaux dirigés et travaux pratiques et les modalités de stages, ainsi que les modalités de contrôle des connaissances et des compétences qui fixent entre autres la manière d'évaluer l'acquisition des savoirs et des connaissances.

UNE PARITÉ NÉCESSAIRE

La CFVU est donc un conseil central, au sein duquel la présence d'él·u·es syndicaux·les du personnel, en particulier de la FSU, est essentielle pour influencer sur les décisions.

Les règles fixées par le Code de l'éducation prévoient la participation de toutes les catégories de personnel au sein de la CFVU – que ce soit les enseignant·es-chercheur·ses, les enseignant·es ou les Biatss. Mais elles laissent également une place importante aux usager·ères, qui bénéficient d'une représentation égale à celle des enseignant·es. Cette

égalité oblige à trouver des consensus entre les représentant·es du personnel et ceux et celles des usager·ères. Cette parité est nécessaire afin d'appréhender tous les aspects pédagogiques : les contraintes de salles, les besoins dans les formations, les difficultés d'organisation ou liées à la mise en place de règles inadaptées, la cohérence de l'ensemble de l'offre de formation de l'établissement, les effets des réformes – imposées par des directions hors-sol – sur les conditions d'enseignement tant pour les enseignant·es que pour les étudiant·es.

Les él·u·es FSU apportent au sein de la CFVU un point de vue indispensable et sont à même de s'opposer lorsque les présidences de nos établissements pilotent la politique de formation uniquement par le prisme d'impératifs comptables ou de logiques d'austérité.

CONSÉQUENCES DIRECTES SUR LES FORMATIONS

Le rôle des él·u·es est d'autant plus crucial que les choix faits au CAc et en CFVU ont des conséquences directes sur les formations. En effet, une modification de maquette peut cacher de facto la fermeture de spécialisations, ou alourdir la charge de travail du personnel et des étudiant·es, sans bénéfice pédagogique autre que celui de diminuer le ratio horaire par étudiant·e.

Les modalités de contrôle des connaissances nécessitent également un œil extérieur afin de ne pas pénaliser les étudiant·es – notamment celles et ceux en situation de handicap – ou de rendre ces modalités trop rigides, ce qui restreint de fait la liberté pédagogique.

La CFVU est également le lieu où les él·u·es FSU peuvent veiller au maintien d'un niveau scientifique élevé des différents enseignements, ainsi qu'au dialogue entre formation et recherche. Pour cela, il faut se battre dans nos établissements afin de maintenir des volumes horaires suffisants, de garantir des évaluations justes et de promouvoir des dispositifs favorisant la réussite de toutes et tous les étudiant·es. ■

Le rôle des él·u·es est d'autant plus crucial que les choix faits au CAc et en CFVU ont des conséquences directes sur les formations.

L'indispensable évaluation par le Conseil national des universités

Les carrières des enseignant-es-chercheur-ses sont gérées par le Conseil national des universités et les établissements pour ce qui concerne l'avancement de grade, la prime individuelle et le repyramidage, le dispositif temporaire de promotion interne de la loi de programmation de la recherche.

Par **ANNE JOULAIN**, membre de la commission administrative, et **FLORENCE MOUCHET**, responsable du secteur CNU

L'évaluation des dossiers des enseignant-es-chercheur-ses doit pouvoir répondre à deux exigences : connaissance de la discipline ou sous-discipline et de ses spécificités d'une part, et impartialité d'autre part. Si le Conseil national des universités (CNU) remplit ces deux conditions, en particulier grâce aux règles de dépôt, ces exigences sont souvent contradictoires pour les évaluations « locales ».

Concernant l'avancement de grade, le CNU et les établissements disposent chacun de 50 % des promotions et examinent successivement le même rapport d'activité déposé par le ou la candidat-e. Les sections CNU prennent leurs décisions après avoir entendu les deux rapporteur-rices de chacun des dossiers. Les dossiers non promus par le CNU sont alors examinés par les établissements. Les procédures et politiques sont aussi variées qu'il y a d'établissements : certains mettront l'accent sur l'investissement local, d'autres sur le dossier recherche ; certains prennent en compte l'avis des sections CNU, d'autres l'ignorent ; certains s'appuient sur les spécialistes locaux de la discipline, d'autres au contraire les écartent des évaluations pour des raisons de conflit d'intérêts, etc. Mais l'existence des deux contingents permet des procédures nationales et locales complémentaires.

PROCÉDURES VARIÉES

Pour les dispositifs de repyramidage et de prime individuelle (C3), la situation est tout autre, puisque le CNU n'est plus décisionnaire : il émet uniquement un avis sur le dossier qui peut être consulté par les établissements. Ainsi, les sections font le même travail d'examen des dossiers et émettent leurs avis après avoir écouté les deux rapporteur-rices. Cette évaluation se traduit par la transmission d'« avis », c'est-à-dire d'une lettre : A, B ou C. Les sections ont la possibilité d'accompagner cette « lettre » d'un avis circonstancié permettant de mieux décrire le dossier du ou de la collègue. Dans les établissements, les procédures sont aussi extrêmement variées. Pour surmonter la contradiction entre expertise de la discipline et

impartialité, certains établissements se sont regroupés et s'échangent des dossiers de même section : Poitiers-Amiens-Caen en est un exemple.

Cette procédure pose plusieurs difficultés. D'une part, les rapporteurs ne sont jamais réunis, ni avant ni après rédaction de leur avis. Localement, la décision est prise en leur absence, par des collègues qui parfois n'ont jamais lu le dossier, en se basant sur les lettres A, B ou C. D'autre part, cette procédure tend à créer un ersatz de CNU, bien sûr sans élections, en modifiant complètement le rôle des rapporteur-rices, qui deviennent prestataires de service. Dans le cadre d'une autonomie renforcée, les établissements auraient alors beau jeu d'argumenter qu'ils ont ainsi réglé la contradiction entre impartialité et connaissance de la discipline et que le CNU, instance nationale démocratique, est devenu « inutile ».

ÉVALUATIONS TOUJOURS PLUS NOMBREUSES

Le repyramidage, procédure temporaire, a posé aussi un certain nombre de problèmes, notamment sur la constitution des comités locaux d'auditions. Les avis du CNU étaient en général mieux pris en compte que pour le Ripec, car ils étaient issus d'une même section ou de plusieurs sections d'un même groupe. Cependant, les sections CNU ont pu observer de grandes disparités entre les dossiers d'établissements différents, ainsi qu'au niveau du nombre de candidat-es par établissement. Si une telle procédure devait perdurer, la FSU revendique une procédure de repyramidage nationale passant par le CNU, avec des promotions pouvant être réparties selon les disciplines en fonction de leur écart par rapport à la cible ministérielle de 40 % au niveau national et non pas ouvertes au cas par cas au sein de chaque établissement.

Si les rapporteurs et rapportrices, dans les établissements comme au CNU, travaillent beaucoup pour des évaluations toujours plus nombreuses et chronophages, dans des calendriers insensés, l'analyse des dispositifs montre que ceux où le CNU est uniquement consultatif ne fonctionnent pas : ils renforcent les inégalités de traitement entre collègues et produisent des évaluations insatisfaisantes. Les attributions du CNU doivent donc non seulement être maintenues, mais étendues. ■

L'existence des deux contingents permet des procédures nationales et locales complémentaires.

Les conseils centraux dans les établissements publics expérimentaux et les grands établissements

Vingt-trois établissements publics expérimentaux ont été créés depuis que la possibilité en a été donnée par l'ordonnance du 12 décembre 2018, dont sept sont pour le moment sortis de l'expérimentation sous statut de grand établissement. Nous proposons ici une synthèse du fonctionnement des conseils centraux de ces établissements.

Par **MICHÈLE ARTAUD**,
coresponsable du secteur Service public

Les statuts dérogatoires des établissements publics expérimentaux (EPE), que nous dénonçons depuis leur création, comme ceux des grands établissements (GE) qui en sont issus, mettent largement à mal la démocratie universitaire, et rendent le travail des élu·es aux conseils centraux à la fois crucial et plus difficile encore qu'ailleurs. Cette difficulté est liée à la part d'élus·es dans les conseils, qui varient selon les établissements, mais aussi à une anomie du point de vue des conseils et de leurs attributions permises par l'ordonnance de 2018.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration ou l'équivalent est le seul conseil central obligatoire prévu dans l'ordonnance à l'article 10 dans les EPE, avec au moins 40 % d'élus·es pour un EPE comportant une université. Seule l'université de Cergy (GE) n'a pas de conseil central dénommé conseil d'administration (CA). Ce qui en fait fonction est le conseil de site, composé de 38 membres, parmi lesquels 20 sont élus·es (*cf. tableau*), et la part d'enseignantes et d'enseignants-chercheurs ou assimilés y est inférieure à un tiers. Le tableau donne le nombre et la proportion d'élus·es dans les conseils existants. On peut y voir une grande variation de représentation des élus·es, tant en effectif qu'en pourcentage, et cela n'apparaît pas lié à la taille de l'établissement. Par exemple, l'université Panthéon-Assas, qui a le plus d'élus·es au CA (35, représentant 76 % des membres du CA), compte à peu près 22 000 étudiant·es, tandis que l'université Paris-Saclay, qui totalise 52 000 étudiant·es, fait figurer 18 élus·es au CA (la moitié des membres) ; ou encore, les universités de Nîmes et de Paris Cité ont le même nombre d'élus·es dans leur CA (16), alors que la première compte 6 000 étudiant·es et la seconde 58 000 ! Dix établissements ont un CA comportant moins de 60 % d'élus·es, dont trois moins de 43 %. Bien entendu, une proportion importante d'élus·es ne fait pas tout, même

si elle participe de la défense de la démocratie et de la collégialité : la question des conditions d'exercice des responsabilités d'administrateurs et administratrices est essentielle. À cet égard, la présence de directoire, de conseil stratégique et d'autres instances réunissant les « chefs » et « préparant » le travail du CA peut vite transformer celui-ci en chambre d'enregistrement de décisions prises ailleurs, sans discussion, et ce travers est plus présent dans les EPE/GE que dans les universités classiques. Cela est d'autant plus problématique que le second conseil central, le conseil académique (CAc), n'est pas systématiquement présent et que les attributions du CA s'en trouvent parfois modifiées.

LE CONSEIL ACADÉMIQUE

La dérégulation permise par l'ordonnance de 2018 donne là sa pleine mesure. Si l'on met à part l'Institut polytechnique de Paris (IPP), qui a un CAc (51 membres dont 32 élus·es) mais dont l'avis est uniquement consultatif, 14 établissements sur 22 possèdent un CAc, dont trois avec une dénomination différente (sénat académique pour Paris Cité et PSL et assemblée des conseils pour Lille). Sur ces 14 établissements, neuf ont également une commission recherche (CR) et un conseil de la formation et de la vie universitaire (CFVU) – quelle que soit la dénomination choisie – et seules les universités de Montpellier, Montpellier Paul-Valéry et Marie-et-Louis-Pasteur mentionnent explicitement un fonctionnement suivant le Code de l'éducation. Pour les six autres établissements, les attributions du CAc, de la CR et de la CFVU mentionnées par le Code de l'éducation sont dans l'ensemble couvertes, avec parfois des transferts entre les commissions et le conseil. Les quatre établissements sans CR ni CFVU rajoutent l'essentiel des compétences de ces conseils au CAc, mais certaines peuvent se trouver attribuées à une autre instance voire au CA. Par exemple, à l'université Gustave-Eiffel, une commission carrière de 20 membres vient exercer les compétences du CAc restreint, exception faite des ATER, qui restent gérées par le CAc. À Paris Cité, la répar-

L'absence de CAc enlève du pouvoir d'agir aux élu·es et entrave grandement le fonctionnement démocratique de l'établissement.

COMPOSITION DES CA DES EPE ET DES GRANDS ÉTABLISSEMENTS ET NOMBRE D'ÉTUDIANT·ES (ÉTABLISSEMENTS COMPOSANTES INCLUS)

Établissements	Nombre de membres du CA	Nombre et pourcentage d'élus·es	Dont élus·es étudiant·es	Nombre d'étudiant·es (arrondi à 500 près)
Université Paris Sciences et lettres (GE)	41	17 – 41,4 %	3 – 7,3 %	18 000
Université Grenoble-Alpes (GE)	41	29 – 70,7 %	7 – 17 %	57 000
Université Côte d'Azur (GE)	39	20 – 51,2 %	3 – 7,6 %	33 500
CY Cergy-Paris Université (GE)	38	20 – 52,6 %	4 – 10,5 %	26 000
Université Paris Cité	28	16 – 57,1 %	3 – 10,7 %	58 000
Institut polytechnique de Paris	30	10 – 33,3 %	4 – 13,3 %	10 500
Université polytechnique Hauts-de-France (GE)	34	22 – 64,7 %	4 – 11,7 %	12 000
Université Paris-Saclay	36	18 – 50 %	4 – 11,1 %	52 000
Université Gustave-Eiffel (GE)	35	15 – 42,8 %	2 – 5,7 %	15 500
Université Clermont-Auvergne	39	24 – 61,5 %	6 – 15,4 %	35 000
Université de Lille	44	28 – 63,6 %	6 – 13,6 %	80 000
Université de Montpellier	36	24 – 66,6 %	5 – 13,8 %	50 000
Nantes Université	36	22 – 61,1 %	5 – 13,8 %	45 000
Université Paris-Panthéon-Assas (GE)	46	35 – 76,10 %	8 – 17,4 %	22 000
Université de Rennes	43	28 – 65,1 %	6 – 13,9 %	37 000
Université Toulouse-Capitole	33	17 – 51,5 %	2 – 6 %	21 000
Nîmes Université	31	16 – 51,6 %	5 – 16,1 %	6 000
Université de Montpellier Paul-Valéry	35	24 – 68,5 %	4 – 11,4 %	21 500
Université Marie-et-Louis-Pasteur	40	20 – 50 %	4 – 10 %	30 000
Université Jean-Monnet	37	26 – 70,3 %	6 – 16,2 %	20 000
Université de Toulouse	40	29 – 72,5 %	6 – 15 %	36 000
Université Bourgogne-Europe	38	28 – 73,6 %	7 – 18,4 %	33 000
Université de Brest	36	28 – 77,7 %	6 – 16,6 %	22 000

Source : mission Korolitski, modifié par M. Artaud

tion des attributions entre le sénat académique, qui tient lieu de CAc pour l'établissement, et les trois CAc existant dans les facultés n'est pas claire à la lecture des statuts...

Pour les 11 établissements sans CAc, les situations sont plus complexes à démêler. Certains, comme Nîmes ou Panthéon-Assas, donnent les compétences du CAc au CA, parfois partiellement comme l'université Nice-Côte d'Azur ou Toulouse-Capitole. D'autres, comme l'université Clermont-Auvergne ou celle de Brest, créent une instance destinée à assumer les attributions du CAc restreint.

L'anomie régnante dans ces établissements complexifie le rôle des élus·es et la lisibilité du

fonctionnement des établissements. En outre, CR et CFVU comprennent une proportion d'élus·es très importante : plus de 80 % pour les 14 établissements sur les 16 qui en sont pourvus, les deux restants, Paris-Saclay et l'IPP, ayant respectivement 75 % et 63 % d'élus·es. L'absence de CAc enlève ainsi du pouvoir d'agir aux élus·es et entrave grandement le fonctionnement démocratique de l'établissement, privé de son parlement. Pour le SNESUP-FSU, les statuts des établissements doivent respecter le cadre fixé par le Code de l'éducation existant et la prime majoritaire accordée à la liste arrivant en tête des élections depuis la loi LRU (2007) doit être supprimée. ■

Un relais essentiel pour le personnel

Les élu-es dans les conseils centraux peuvent apporter une aide utile en cas de difficultés rencontrées dans les établissements, car on y traite de nombreux sujets en lien avec les problématiques auxquelles les enseignant-es et les enseignant-es-chercheur-ses peuvent être confronté-es.

Par le **SECTEUR SITUATION DU PERSONNEL**

Retrouver les résultats des élections sur l'intranet est souvent le premier écueil rencontré pour obtenir la liste des élu-es au conseil académique (CAc) et au conseil d'administration (CA) de l'établissement. Par ailleurs, des changements en cours de mandature peuvent se produire, par exemple lors de départs à la retraite, de démissions ou de promotions. Enfin, il peut être difficile d'identifier les élu-es SNESUP-FSU, les listes déposées étant non syndicales dans la plupart des établissements. Le moyen le plus simple reste donc de contacter la section SNESUP-FSU de l'établissement, dont les responsables connaissent l'existence ou non de militantes ou de sympathisantes SNESUP-FSU au sein des conseils et pourront fournir les coordonnées de ses élu-es.

POLITIQUES LOCALES

L'occasion la plus fréquente qui nécessite de contacter un-e élu-e concerne la carrière des enseignant-es-chercheur-ses (EC), qui est gérée localement au niveau du CAc restreint et du CA restreint. En effet, pour les demandes de congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), de congé pour projet pédagogique, de promotion de grade ou de prime individuelle C3 du Ripec, des critères non explicites peuvent être appliqués au sein des établissements, contrairement au CNU où ils sont clairement affichés pour chacune des questions sur les sites des sections CNU. Par exemple, certains établissements valorisent, pour les demandes de CRCT, les dossiers de maître-ses de conférences (MCF) souhaitant passer leur habilitation à diriger des recherches (HDR), tandis que d'autres les refusent systématiquement. Ces politiques locales ne sont souvent connues que des personnes qui siègent dans les instances et peuvent varier suivant la majorité dans les conseils à chaque mandature. Se renseigner auprès des élu-es avant de déposer une demande permet ainsi d'augmenter ses chances de satisfaire la demande en local.

Le conseil scientifique (ou la commission recherche) statue également sur l'autorisation de soutenance de la HDR avec des critères plus

ou moins explicites sur le nombre de publications ou d'encadrements nécessaires pour obtenir l'autorisation de soutenance.

Il ne faut pas hésiter également à faire appel aux élu-es dès le début de la carrière, notamment pour les MCF stagiaires. En effet, c'est le CAc restreint qui statue sur le classement lors de l'entrée d'une EC dans la carrière. Une vigilance accrue sur l'ancienneté reprise lors des différents postes antérieurs est cruciale, car il ne sera pas possible de la faire changer une fois l'arrêté de classement dans le corps devenu définitif. Les échanges avec les services RH peuvent aussi se révéler complexes pour les agent-es ayant eu des carrières longues avant d'obtenir un poste d'EC. Les élu-es peuvent alors être un relais lors de la réunion du CAc restreint pour défendre un dossier. Enfin, pour les MCF stagiaires, il est nécessaire de prévenir les élu-es SNESUP-FSU dans cette instance en cas de menace de non-titularisation par la composante de rattachement. C'est en effet elle qui décide de la titularisation, les avis des directions des composantes n'étant que consultatifs. Il est possible de faire appel de cette décision au CA restreint de l'établissement, mais le délai étant très court, il faut absolument contacter les élu-es en amont.

Outre cet aspect gestion de carrière des EC, les élu-es au sein des conseils centraux sont des relais essentiels des informations de ce qui a été voté au sein des conseils. En effet, les établissements ne font que rarement la publicité des votes, et même dans ce cas ils se contentent la plupart du temps de publier les documents votés sans explication sur les tenants et les aboutissants de ces décisions. Dans certains établissements, il est même présenté une version biaisée, voire trompeuse des décisions, notamment celles votées en CA.

ALERTER LES ÉLU-ES

Il est alors essentiel de se renseigner auprès des élu-es, qui généralement savent où l'information recherchée est disponible, voire disposent des documents et peuvent les transmettre. C'est notamment le cas du référentiel d'équivalences horaires, qui peut s'appeler différemment suivant les établissements et qui peut avoir été voté il y a plusieurs années. Il en est de même des dates de dépôt des dossiers, que les éta-

Se renseigner auprès des élu-es avant de déposer une demande permet d'augmenter ses chances de satisfaire la demande en local.



blissements transmettent parfois tardivement, ce qui ne permet pas de pouvoir contacter les élu-es pour améliorer la forme du dossier.

Les élu-es sont également un relais d'alerte sur les situations au sein des composantes de recherche et de formation. En effet, elles et ils sont généralement confronté-es à une multitude de données réparties dans de gros dossiers informatiques, avec un tableur par formation ou par objet qu'il est nécessaire d'ouvrir. Souvent elles et ils ne disposent pas des anciens tableurs afin de voir les évolutions proposées par la direction. Il est par exemple indispensable d'alerter les élu-es sur les réductions de capacités d'accueil, voire de fermeture de formations dans les composantes ou sur les conventions – que ce soit en recherche et en enseignement – avec des partenaires extérieurs à l'université. Il est également important d'alerter les élu-es sur les frais des diplômes internes, notamment les DU, qui se multiplient au sein des établissements.

ESPACES DE DISCUSSION

La loi de transformation de la fonction publique a introduit l'obligation, pour les établissements, de voter au niveau des CA des lignes directrices de gestion (LDG), qui fixent un cadre pour tout un ensemble de procédures*. Il est souvent difficile de se procurer ces LDG, qui sont pourtant nécessaires pour vérifier que

l'établissement respecte bien ses propres procédures et, lorsque ce n'est pas le cas, permettent d'étayer un recours contre une décision individuelle litigieuse.

La plupart des établissements ont également adopté une charte de gestion des contractuel·les qui fixe notamment la grille et les obligations de service des enseignant·es contractuel·les sans que ce document ne soit connu, sauf des élu-es qui l'ont voté.

Les élu-es dans les conseils centraux ne peuvent cependant pas résoudre tous les problèmes rencontrés. Certaines décisions dépendent des composantes de formation et de recherche et il faut dans ce cas s'adresser aux élu-es dans ces conseils. C'est notamment le cas dans les établissements expérimentaux, qui ont délégué de nombreux pouvoirs aux instances locales, qui ne comportent malheureusement parfois aucun·e élu·e SNESUP-FSU.

Enfin, les conseils centraux ne sont pas les seuls espaces de discussion avec l'administration. Les comités sociaux d'administration (CSA) et les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) sont des espaces de dialogue privilégiés entre les organisations syndicales et la direction. Les élu-es dans ces instances jouent un rôle crucial dans la défense des droits acquis, mais sont également des relais d'information et d'aide dans les démarches individuelles. ■

Il ne faut pas hésiter à faire appel aux élu-es dès le début de la carrière, notamment pour les MCF stagiaires.

* www.snesup.fr/article/les-enjeux-des-lignes-directrices-de-gestion-pour-les-enseignants-du-superieur.



CAPA : quel bilan de la mandature 2022-2026 ?

Depuis la loi de transformation de la fonction publique, les commissions administratives paritaires académiques ont beaucoup évolué à la fois sur le fond et sur la forme. À partir de 2017, les prérogatives des CAPA ont été particulièrement réduites.

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

L'objectif était clair, il fallait supprimer certaines compétences des commissions administratives paritaires académiques (CAPA) pour évincer les syndicats et tout particulièrement pour les opérations de mutation (fin en 2020) et de promotion (fin en 2021).

Les commissions administratives paritaires traitent de toutes les questions relatives aux carrières individuelles du personnel et siègent également en formation disciplinaire. Elles sont uniquement consultatives. Depuis 2023, les rôles et compétences des CAPA sont :

- le recours en cas de désaccord avec l'appréciation finale des rendez-vous de carrière ;
- le refus de titularisation, de temps partiel, de congé formation, de mise en disponibilité ;
- la formation disciplinaire.

RÉORGANISATION SYNDICALE

À compter de janvier 2023, les CAPA sont organisées par catégorie hiérarchique sans distinction de corps et de grade, ce qui a modifié en profondeur l'organisation des CAPA qui, auparavant, fonctionnaient par corps. Les professeurs certifiés et agrégés du secondaire et du supérieur relèvent désormais des commissions administratives paritaires académiques compétentes à l'égard de tous les corps de professeurs du second degré*, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale. Cela a eu pour conséquence une réorganisation syndicale pour les élections professionnelles. Ce sont donc des délégations FSU qui siègent en CAPA, avec à la fois des élus du SNES, du SNESUP, du SNEP, du SNUEP et du SNUipp (psy EN 1^{er} degré).

Malgré la fin des compétences pour les mutations et les promotions, les CAPA sont des instances importantes dans lesquelles les élus du SNESUP et de la FSU défendent les droits des collègues et le service public d'enseignement. Lors de la mandature 2022-2026,

les élus de la FSU ont siégé en moyenne une quinzaine de fois chaque année. Sur 15 CAPA, une dizaine sont des CAPA disciplinaires, une est consacrée aux recours de contestation de l'appréciation finale des rendez-vous de carrières, et les autres CAPA traitent des refus de titularisation, du temps partiel, etc.

AUGMENTATION MASSIVE DES CAPA DISCIPLINAIRES

Pour les enseignants, la CAPA est particulièrement importante pour les recours concernant l'appréciation finale des rendez-vous de carrières, où nos interventions permettent de faire modifier ces appréciations, tout particulièrement pour les enseignants certifiés et agrégés affectés dans l'enseignement supérieur. Chaque rentrée, le SNESUP-FSU informe les syndiqués PRAG-PRCE de la possibilité de contester l'appréciation finale de leur rendez-vous de carrière en raison de la méconnaissance du fonctionnement de ces derniers par la direction de l'établissement, qui peut pénaliser les collègues dans leur avancement.

Ce qui ressort de cette mandature, c'est l'augmentation massive des CAPA disciplinaires. L'instance émet un avis motivé sur la sanction envisagée par l'administration, mais la décision finale et le prononcé de la sanction reviennent au recteur. La quasi-majorité de ces CAPA disciplinaires sont en lien avec les violences sexistes et sexuelles (VSS). Cette multiplication est certes révélatrice d'une meilleure prise en compte des VSS dans le service public d'enseignement, mais leur nombre croissant est également particulièrement inquiétant. Le SNESUP et la FSU mènent une action active contre les VSS. La FSU exige du ministère de l'éducation nationale qu'il engage un plan ambitieux de formation de tout le personnel et qu'il fournisse des moyens financiers à la hauteur, mais aussi que la France se dote enfin de la loi-cadre intégrale contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes et aux enfants.

Du 3 au 10 décembre, vous allez élire vos nouveaux commissaires paritaires académiques : votez et faites voter FSU ! ■

Les CAPA sont des instances importantes dans lesquelles les élus du SNESUP et de la FSU défendent les droits des collègues et le service public d'enseignement.

* www.education.gouv.fr/les-commissions-administratives-paritaires-5147.



La retraite progressive pour les titulaires dans la fonction publique

La retraite progressive est un dispositif¹ permettant de terminer sa carrière à temps partiel entre 50 % et 90 %, tout en commençant à percevoir, pour la partie non travaillée, une pension, partielle aussi.

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

CONDITIONS

Outre la condition² de temps partiel entre 50 % et 90 %, il faut avoir au moins 60 ans ; avoir validé au moins 150 trimestres d'assurance tous régimes confondus ; liquider provisoirement l'ensemble des pensions de base ; ne pas exercer d'autre activité professionnelle.

MODALITÉ DE LA DEMANDE

Elle s'effectue en ligne sur Ensap.gouv.fr au moins six mois avant la date d'effet souhaitée (le 1^{er} d'un mois). Il faut demander aussi sur Info-retraite.fr la liquidation provisoire des pensions de base éventuelles dans d'autres régimes que celui de la fonction publique.

MONTANT DE LA PENSION PARTIELLE

Le calcul se fait comme pour une pension ordinaire, sur les droits acquis à la date du départ à la retraite progressive, puis est appliqué un coefficient basé sur la quotité non travaillée ; par exemple, pour un temps partiel à 60 %, la pension partielle s'élèvera à 40 % de la pension totale calculée.

SORTIE DE RETRAITE PROGRESSIVE

- À votre demande ou à la demande de l'employeur : la pension partielle cesse alors d'être versée.
- Si les conditions cessent d'être remplies (par exemple, en cas de retour à temps complet).
- La sortie est définitive : impossible de redemander plus tard.

DÉPART À LA RETRAITE DÉFINITIF

La pension définitive est recalculée au moment du départ définitif en tenant compte des périodes travaillées pendant la retraite progressive.

EXEMPLE

Une maîtresse de conférences, née le 24 décembre 1969, recrutée le 1^{er} septembre 1996, ayant deux enfants nés en 2001 et 2002, vient d'obtenir d'exercer à temps partiel (quotité de 50 %) et elle choisit de faire la demande de retraite progressive à effet le 1^{er} mars 2030 (elle a dépassé 61 ans). Supposons par exemple qu'à cette date elle soit depuis plus de six mois en



© P.here



hors-classe 6^e échelon A1 (4 405 euros mensuels brut, 3 744 euros net³) et qu'elle ait cotisé 134 trimestres comme fonctionnaire et 12 trimestres dans le régime général du privé ; avec les bonifications⁴ pour enfants, elle aurait donc 142 trimestres liquidables et 154 trimestres d'assurance. Elle remplirait les conditions.

Son traitement partiel brut s'élèverait à 50 % de 4 405 = 2 202 euros. Donc avec un net d'environ 1 871 euros.

Sa pension⁵ partielle brute atteindrait 50 % de $0,75 \times (142/172) \times (1 - 18 \times 0,0125) \times 4 405 = 1 057$ euros, donc en net⁶ environ 898 euros.

Total net (traitement + pension) : 2 770 euros (environ 74 % du traitement net à plein temps).

Trois ans plus tard, elle décide de partir à la retraite (définitive) le 1^{er} mars 2033. Sa pension est alors recalculée en tenant compte des nouveaux trimestres acquis pendant la période de retraite progressive : 12 trimestres d'assurance (donc 166 en tout) et $12 \times 50 \% = 6$ trimestres liquidables⁷ (donc 148 en tout). Elle est aussi passée entre-temps à l'échelon A3 (4 809 euros brut).

Sa pension de base définitive brute se calculera ainsi : $0,75 \times (148/172) \times (1 - 6 \times 0,0125) \times 4 809 = 2 870$ euros, elle aura donc une pension nette d'environ 2 440 euros.

Ces calculs ignorent l'éventuelle variation du point d'indice. ■

1. cf. retraitesdeletat.gouv.fr/actif/lage-de-depart/la-retraite-progressive ; www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F37400 ; www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000051942071.

2. L'autorisation de temps partiel pour convenance personnelle n'est pas de droit ; elle est soumise à l'« intérêt du service ».

Par ailleurs, la retraite progressive n'est pas possible dans le cas du temps partiel thérapeutique.

3. Les retenues sur le traitement brut sont de l'ordre de 15 %.

4. Les enfants, nés avant 2004, apportent chacun une bonification de 4 trimestres (liquidables et assurance).

5. On notera dans la formule qu'il y a une décote (minoration) pour 18 trimestres manquants.

6. Les retenues sur la pension brute sont de l'ordre de 9 %.

7. Les trimestres de temps partiel comptent à 100 % pour la partie assurance mais seulement à 50 % pour la partie liquidable.

L'enseignement supérieur privé lucratif à l'assaut du public

Avec le projet de loi sur la régulation de l'enseignement supérieur privé, voté au Sénat lundi 1^{er} juin, il ne s'agit même plus de favoriser l'enseignement supérieur privé ou de le « réguler », mais de déréguler l'ESR, d'effacer la frontière entre public et privé. Après des années de soutien financier au privé qui ont mené à son explosion, que trouve-t-on dans ce projet de loi présenté comme celui d'une régulation ? Avec quelles conséquences sur l'ESR public ?

Par **LAURENCE MAUREL**,
coresponsable du secteur Formation,
EMMANUEL DE LESCURE, secrétaire général

1. La Banque publique d'investissement investit dans les grands groupes d'enseignement supérieur car leur rentabilité est excellente, autour de 20 %.

2. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

3. D'abord une aide aux entreprises de 8 000 euros par apprenti-e embauché-e, réduite ensuite à 6 000 euros.

4. Le ministre du travail et des solidarités, Jean-Pierre Farandou, estime les dérives de l'apprentissage à 650 millions d'euros par an. Cf. également le rapport de l'IGAS/IGESR (juin 2026) sur l'enseignement supérieur privé lucratif, établi sur le contrôle de deux grands groupes du secteur, Galileo Global Education et Collège de Paris : [igas.gouv.fr/sites/igas/files/2026-07/Rapport%20IGAS-IGESR_Contr%C3%B4le%20Enseignement%20priv%C3%A9%20lucratif.pdf](https://www.igas.gouv.fr/sites/igas/files/2026-07/Rapport%20IGAS-IGESR_Contr%C3%B4le%20Enseignement%20priv%C3%A9%20lucratif.pdf).

5. Entre 2018 et 2024, le nombre total d'apprenti-es a augmenté de 130 %, le nombre de CFA a été multiplié par quatre (de 950 à 3 700), la plus forte augmentation des effectifs se situe dans le supérieur avec plus de 260 %, 62,7 % des apprenti-es préparant un diplôme du supérieur.

6. Note d'information n° 25-44, DEPP, juillet 2025 : www.education.gouv.fr/depp/1-apprentissage-au-31-decembre-2024-452817.

7. universites2024.fr/apprentissage-dans-le-superieur-une-bombe-a-retardement/.

A lors que l'enseignement supérieur (ESR) doit faire face à une augmentation continue des effectifs d'étudiant-es avec des moyens toujours en diminution et des conditions de travail toujours dégradées, depuis dix ans, le gouvernement a fait le choix de mettre les financements publics au service de l'essor de l'ESR privé lucratif, posant ainsi les premiers jalons vers une marchandisation accomplie de l'enseignement supérieur.

Depuis 2018, diverses raisons peuvent expliquer cet essor. Outre l'appauvrissement organisé du secteur public qui a ouvert la brèche au privé, on peut citer la mise en place des établissements expérimentaux (EPE) avec la possible intégration/association d'écoles privées (écoles de commerce notamment) qui entretient ce flou entre secteurs privé et public, en favorisant notamment la reconnaissance des diplômes du privé. On peut citer aussi l'entrée de la Banque publique d'investissement (BPI)¹ dans le capital de grands groupes privés d'enseignement supérieur, comme Galileo Global Education. L'accès large à la plateforme Parcoursup des formations privées lucratives leur a conféré une visibilité et une forme de légitimité académique. La réforme de l'apprentissage² de 2018 a ouvert le « marché » de l'apprentissage en supprimant les barrières administratives et en ouvrant la possibilité à tout acteur privé de créer son propre centre de formation d'apprenti-es ; leur nombre a ainsi été multiplié par quatre.

ACCÉLÉRATEUR DU DÉVELOPPEMENT

De même, les aides exceptionnelles³ aux organismes de formation instituées en juillet 2020 à la suite de la pandémie de Covid-19 ont constitué, en ouvrant la porte à toutes les dérives⁴, un fantastique accélérateur du développement du secteur privé lucratif sur fonds publics⁵. La plus forte augmentation des effectifs d'apprenti-es (260 %) se situe dans le supérieur, avec 62,7 %

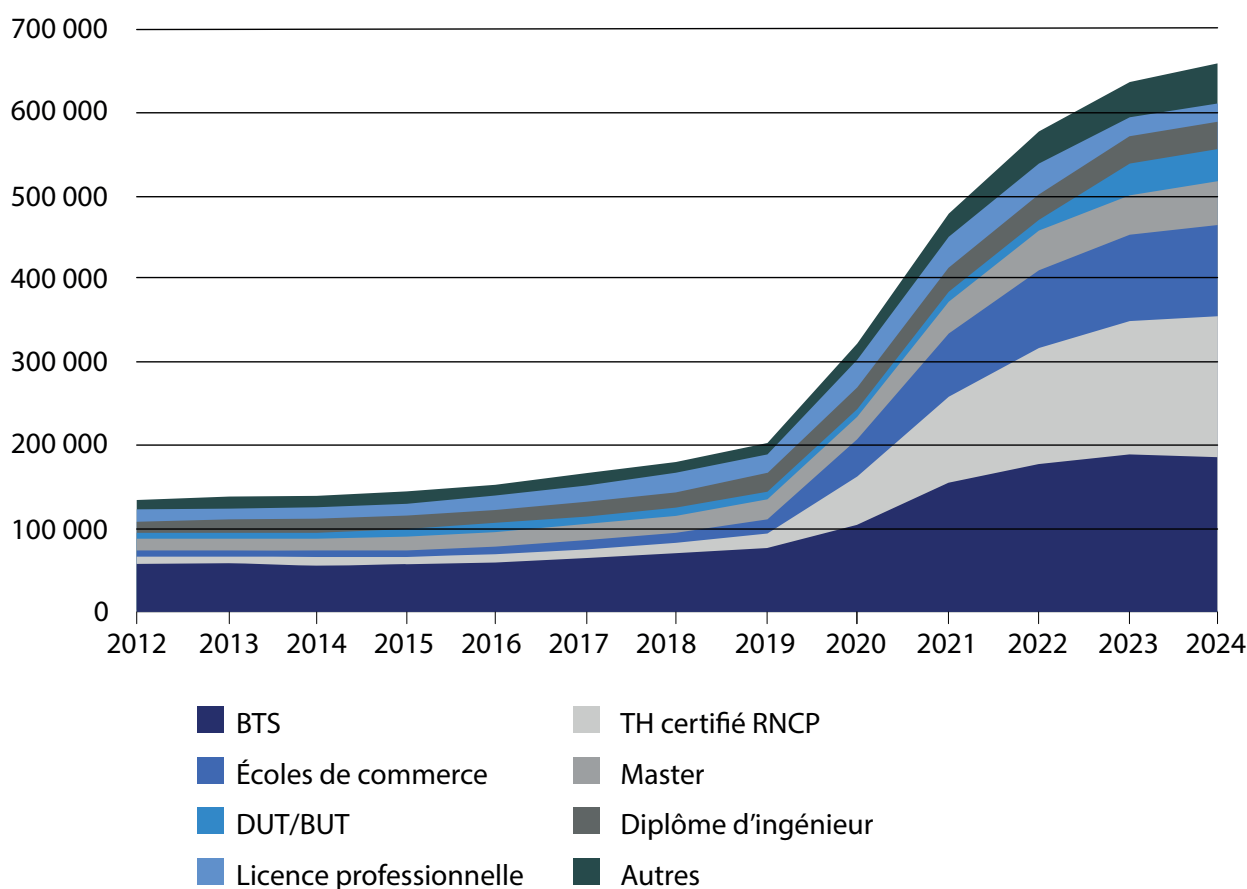
des apprenti-es préparant un diplôme du supérieur⁶. Fin 2024, selon les données du SIES, le secteur privé accueillait près de 77 % des apprenti-es du supérieur (soit environ 505 000), tandis que le secteur public n'en accueillait que 23 % (environ 153 000), principalement en université, IUT et BTS publics. À noter toutefois que sont inscrit-es dans le secteur public près de 90 % des apprenti-es préparant un DUT/BUT, 80 % de celles et ceux préparant un master et 58 % une licence professionnelle.

En 2024, sur les 16 milliards d'euros qui y sont consacrés par l'État, l'enseignement supérieur privé en capte de 12 à 13 milliards, tandis que les universités et les établissements publics se partagent les 3 milliards d'euros restants⁷. Ces aides constituent un véritable gaspillage de l'argent public qui a des effets sur le budget de l'État, la qualité des formations et les conditions de travail des agent-es du service public. Avec le financement au contrat, dès qu'un contrat est signé entre un-e jeune et une entreprise, le financement est immédiatement débloqué et versé à l'institut de formation selon un tarif de « niveaux de prise en charge » (NPEC) en fonction des besoins de la branche professionnelle concernée. Autrement dit, si la formation est moins onéreuse que le NPEC, l'école dégage alors une marge financière. On comprend mieux la croissance du secteur privé lucratif, comment et pourquoi de grands groupes privés d'enseignement se sont constitués en multipliant leurs profits sans régulation sur la qualité pédagogique et sans transparence.

ÉTAPE SUPPLÉMENTAIRE

On voudrait désormais nous faire croire que la loi pour la régulation amendée par le Sénat s'attaquerait aux dérives du privé lucratif. Pour le SNESUP-FSU, il s'agirait plutôt d'une étape supplémentaire vers la création d'un secteur unifié de l'enseignement supérieur. Si nous reprenons un des arguments mis en avant par le ministère qui serait d'écarter les « moutons noirs », il ne résiste pas à l'analyse. Aucune réelle exigence sur la qualité pédagogique n'est ajoutée, risquer d'être écartés de

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTUDIANT-ES EN APPRENTISSAGE SELON LE TYPE DE DIPLÔME PRÉPARÉ



Lecture : il y a 658 000 apprenti-es dans l'enseignement supérieur en 2024, dont 190 000 préparant un BTS. TH certifié RNCP : titre homologué certifié au répertoire national des certifications professionnelles ; DUT/BUT : diplôme universitaire de technologie/bachelors universitaires.

Source : MENESR-DEPP, enquête SIFA, traitement MESR-SIES

la plateforme Parcoursup n'est pas réellement une contrainte pour ces « moutons noirs » qui, au contraire, ont pour principal argument commercial le fait d'échapper aux angoisses générées par Parcoursup. Par ailleurs, rien ne les empêcherait de continuer à bénéficier des financements par l'apprentissage. Quant à la distinction entre deux types d'établissements : agréés et agréés d'intérêt général, elle mettrait sur le même plan les secteurs privé et public. Cet agrément serait donné par le ministère après une évaluation « globale » de l'établissement réalisée par le Hcéres, évaluation qui serait payante. La conséquence serait la fin du monopole de la collation des grades et titres universitaires inscrit dans le Code de l'éducation⁸. En effet, la délivrance d'un diplôme national conférant officiellement un grade serait rendue possible aux établissements privés par l'intermédiaire d'un établissement titulaire de l'agrément ou de l'agrément général.

C'est là que les EPE et autres grands établissements intégrant des établissements privés vont participer, par le biais de leurs « établissements composantes », à la confusion

public-privé dans un unique et large secteur d'enseignement supérieur concurrentiel. Si cette loi était définitivement adoptée par l'Assemblée nationale, elle fragiliserait profondément l'ESR public et, avec le spectre de la libéralisation des droits d'inscription, poursuivrait la destruction en cours.

DÉTOURNEMENT DES FINANCEMENTS PUBLICS

Le SNESUP-FSU continuera de dénoncer sans relâche le détournement des financements publics au profit du privé lucratif de manière directe ou indirecte par le développement de l'apprentissage, qui contribue au chiffre d'affaires des grands groupes privés (par exemple, AD Education, 66 % des étudiant-es en alternance, Galileo, 48 %), ou par les prêts de la BPI au profit de ces mêmes groupes dans leur course au développement. Leur survie dépend d'une politique publique qui leur est toujours plus favorable et le dernier projet de loi, en effaçant la frontière entre le privé et le public, est une étape supplémentaire vers la marchandisation de l'enseignement supérieur. ■

Si cette loi était définitivement adoptée par l'Assemblée nationale, elle fragiliserait profondément l'enseignement supérieur public.

8. Code de l'éducation, chapitre III : « Collation des grades et titres universitaires » (articles L. 613-1 à L. 613-7) : www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071191/LEGISCTA000006166659/.

Écoles doctorales : du compagnonnage scientifique au comité de suivi individualisé

Les écoles doctorales sont aujourd’hui les lieux de suivi et de mise en place des transformations du doctorat (comité de suivi de thèse puis de suivi individuel, serment du jeune docteur, portfolio...) et de son glissement vers l’activité de recherche privée (contrat Cifre, de droit privé, approche par compétences...).

Par **ALET VALERO** et le **SECTEUR RECHERCHE**

La mise en place d’une « période d’immersion, hors secteur académique, dans les secteurs d’emploi » prônée par le rapport Pommier-Lazarus est à surveiller de près ainsi que la participation des acteurs sociaux économiques dans les nouveaux collèges doctoraux. Cette tendance pourrait laisser la main aux entreprises sur les doctorants, y compris pour la validation du diplôme, qui pourrait être conditionnée par ce stage. Plongée dans l’histoire des écoles doctorales.

ANCRAGE TECHNOLOGIQUE ET PRÉMICES (1969-1984)

Bien qu’officiellement nées en 1991, les écoles doctorales ont germé lors des expérimentations statutaires conduites entre la loi Faure (1968) et la loi Savary (1984) et à la suite des évolutions des écoles d’ingénieurs.

En effet, pour résister à la massification et garder leurs prérogatives, Louis Néel à Grenoble et Paul Lagasse à Toulouse obtiennent la création par décret des instituts nationaux polytechniques (INP), établissements publics à caractère scientifique et culturel autonomes assimilés aux universités. L’INP de Grenoble crée ensuite, en 1983, un département d’études doctorales pour établir les règles de la formation doctorale. Il se fixe comme mission la création d’un doctorat unique, car auparavant l’arrêté du 16 avril 1974 réglait le doctorat d’État, le doctorat de 3^e cycle et le diplôme de docteur-ingénieur. Au ministère, dès 1973, Hubert Curien prend la tête de la délégation générale à la recherche scientifique et technique et instaure les allocations de recherche pour les doctorants. À l’INP de Toulouse, un service de la recherche centralise dès le milieu des années 1970 les flux en doctorat. Le doctorat unique (1984), issu de la loi Savary, coïncide avec les premières décentralisations. Ainsi, département d’études doctorales grenoblois et service toulousain assurent la transition des diplômes et captent les financements ministériels et régionaux. Les deux INP s’appuient sur la recherche pour doper l’industrie locale (micro-technologies à Grenoble, aéronautique à Toulouse). Ce rapprochement public-privé s’il-

lustre par les thèses Cifre, créées par la loi de 1982 (Jean-Pierre Chevènement) et développées par Hubert Curien en 1984, l’État finançant 50 % de la rémunération du doctorant en entreprise.

GÉNÉRALISATION TERRITORIALE ET ESSOR (1989-2000)

En 1989, Hubert Curien s’associe à Lionel Jospin pour doubler les thèses soutenues en revalorisant et étendant à trois ans les allocations doctorales (budget triplé entre 1985 et 1993). Avec la politique contractuelle d’Armand Frémont (1989), les dotations en allocations font place à une négociation par vagues d’établissements, intégrant la création d’écoles doctorales à partir de 1991, poussant les DEA à se regrouper.

Les données Siredo (1991-2017) montrent que la phase 1991-2000 concentre 71 % des ouvertures d’écoles doctorales. Étonnamment, les sciences humaines (29 %) et de la société (24 %) totalisent 53 % du total. Est-ce dû à l’émiettement des unités de recherche, à la sociologie de chercheurs menant des travaux individuels (souvent autofinancés), à un sentiment de vulnérabilité les poussant à accepter cette structuration ? Ce modèle lie université, État, région et entreprise, la loi de 1985 assignant aux sciences de l’homme la mission d’aider les citoyens à « s’adapter à la mutation technologique ».

ARRÊTÉ DE 2002 : LA CENTRALISATION ADMINISTRATIVE

Après les déclarations de la Sorbonne (1998) et de Bologne (1999), le système licence-master-doctorat redéfinit les cycles universitaires. Claude Allègre crée le grade de maitre (1999), unifiant DEA et DESS, tandis que la loi sur l’innovation et la recherche (1999) favorise, comme jamais, les liens universités-entreprises (sociétés par actions simplifiées unipersonnelles, crédit d’impôt recherche, déontologie). Dès lors, le candidat ne s’inscrit plus librement auprès d’un laboratoire, mais postule à une école doctorale.

L’arrêté du 25 avril 2002 définit l’école doctorale comme le pivot de la formation « à et par la recherche ». Le directeur de l’école doctorale y acquiert une position centrale : nommé par le chef d’établissement, il préside le concours

De 1969 à 2022, le doctorat est passé d’un compagnonnage horizontal à un parcours managérial, vertical et standardisé.

des bourses, valide les rapporteurs et autorise la soutenance. Le conseil intègre un tiers de membres extérieurs socio-économiques et le pouvoir se verticalise. Le directeur décide seul des réinscriptions et des dérogations, sans possibilité d'arbitrage par le conseil.

ARRÊTÉ DE 2006 : L'ÉCOLE DOCTORALE AU CŒUR DU PROJET MANAGÉRIAL

L'arrêté du 7 août 2006 supprime la référence au DEA et recentre l'école doctorale sur le doctorat, étendu à l'« *innovation* » et défini comme une « *expérience professionnelle* ». Le vécu au sein du laboratoire s'efface au profit d'une dimension macro : l'école doctorale devient l'outil d'un « *projet scientifique cohérent* » de site pour assurer une visibilité internationale.

La mission de l'école doctorale se centre sur l'insertion professionnelle par le biais d'un « *programme d'actions* » contraignant supervisé par l'évaluation nationale de l'Aeres, qui exerce un contrôle étouffant sur les unités de recherche. L'autonomie des directeurs de thèse est entamée tandis que le parcours se scolarise autour de formations complémentaires obligatoires (langues, éthique).

ARRÊTÉ DE 2016 : LA CONTRACTUALISATION ET LE COMITÉ DE SUIVI INDIVIDUEL

L'arrêté du 25 mai 2016 consacre le doctorat comme une « *expérience professionnelle* » s'apparentant à un premier emploi scientifique. Il généralise la convention de formation (droits et devoirs) et le portfolio du doctorant, calqué sur le bilan de compétences au sein des entreprises.

Le rôle du directeur de l'école doctorale s'assimile à un DRH : il valide les parcours, arbitre les conflits et garantit le respect du droit du travail. Surtout, l'arrêté introduit le comité de suivi individuel (CSI) à la troisième réinscription. Composé de membres extérieurs à la direction de thèse, le CSI évalue l'avancement et les conditions de formation. Ce maillage protège le doctorant (prévention du harcèlement), mais fragilise la relation bilatérale au profit d'une structure administrative verticale.

ARRÊTÉ DE 2022 : L'INJONCTION À L'ÉTHIQUE

L'arrêté du 26 août 2022 durcit ce cadre en réaction aux crises liées aux risques psychosociaux et à la fraude scientifique. Le travail de recherche est étendu aux structures publiques, administratives et privées, tandis que le CSI devient strictement annuel dès la première année.

L'entretien du CSI se segmente en trois étapes étanches, excluant le directeur de thèse de l'échange direct entre le comité et le doctorant. Le CSI doit repérer toute forme de harcèlement, à charge pour l'école doctorale d'enclencher



un signalement auprès des cellules d'écoute de l'établissement. Enfin, cet arrêté prétend imposer la déontologie par des formations éthiques obligatoires et par l'instauration du serment doctoral d'intégrité scientifique prononcé individuellement lors de la soutenance.

De 1969 à 2022, le doctorat est passé d'un compagnonnage horizontal à un parcours managérial, vertical et standardisé. Si ce maillage offre une protection indispensable face à l'isolement ou aux dérives relationnelles, il s'accompagne d'une bureaucratisation tatillonne. En contraignant le temps et en multipliant les jalons de conformité administrative, ce formalisme est en train de brider la liberté académique et d'évincer les recherches exploratoires disruptives au profit d'une production standardisée. Pourtant, les moments où le directeur de thèse constate que le doctorant s'est rendu maître de ses savoirs demeurent magiques et lumineux ; la liberté académique est au cœur de ce mystère du savoir qu'il convient de préserver de toute ingérence. ■

Les moments où le directeur de thèse constate que le doctorant s'est rendu maître de ses savoirs demeurent magiques et lumineux.

Le travail des élu·es au CSA et à la F3SCT

Les élections professionnelles locales permettent d'élire des représentant·es du personnel au comité social d'administration (CSA) dont est issue la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT). La présence d'elu·es FSU dans ces deux instances est essentielle et permet de limiter les actions ou l'inaction des présidences. Nous livrons ci-après le témoignage d'elu·es ou futur·es élu·es.

Hélène Chardin et François-Olivier Lacaille, élu·es au CSA de l'université Paris Cité

« Nous pouvons y porter nos positions et communiquer sur les décisions et les projets présentés. »

Le CSA est souvent perçu comme une instance de seconde zone, chronophage et peu utile parce que seulement consultative. Mais, avec des élu·es désigné·es sur des listes syndicales, il constitue aussi un espace où la voix de la FSU peut se faire entendre, où nos revendications peuvent être clairement défendues et nos désaccords rendus visibles. Le compromis n'est pas une obligation : nous pouvons y porter nos positions et communiquer sur les décisions et les projets présentés.

Si nous ne pouvons pas bloquer les projets, nous pouvons obtenir des avancées, même modestes. Dans le contexte des fusions d'universités et du passage aux grands établissements, où les espaces de démocratie et de représentation du personnel tendent

à reculer, cette présence est essentielle pour rendre visible notre opposition aux mesures imposées et laisser une trace de nos positions.

Elle est également déterminante pour la F3SCT, où siègent 50 % des élu·es du CSA. Cette instance peut effectuer des visites de service, formuler des préconisations et saisir l'inspection du travail. Elle désigne également un·e référent·e violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel et agissements sexiste, associé·e aux mesures de prévention et de traitement.

Alors que les conditions de travail se dégradent et que les risques psychosociaux augmentent, cette représentation est un atout pour défendre le personnel. Les listes FSU assurent généralement la meilleure parité EC/Biatss. ■

Erwan Lehoux, postdoc à l'université de Rouen

« Nous avons obtenu la pérennisation sur leur poste d'une douzaine de contractuel·les que la présidence voulait licencier. »

En tant qu'ATER en sociologie, j'ai été nommé l'année passée à la commission consultative paritaire des agent·es non titulaires au titre du SNESUP-FSU. Une fonction qui s'est avérée plus politique que je ne le pensais lorsque la présidence a décidé de passer outre la convention qui garantissait le renouvellement quasi automatique des Biatss contractuel·les après quatre ans de CDD, jusqu'à leur cédésation.

Après avoir dépensé des dizaines de milliers d'euros pour fêter les 60 ans de l'université, la présidence nous demandait de licencier une douzaine de collègues contractuel·les, dont le travail était pourtant unanimement reconnu.

Suivis par l'intégralité des représentant·es syndicaux·ales, nous avons quitté la réunion, tout en promettant de tenter tous les recours possibles pour faire respecter la convention. Revenue à la table des négociations, la présidence a finalement reconsidéré sa position. Une victoire pour les collègues concerné·es, pérennisé·es sur leur poste.

Mais le combat continue, puisque la présidence a ensuite fait adopter une nouvelle convention, moins avantageuse, qui s'appliquera dès l'année prochaine. C'est en ce sens que je présente ma candidature pour les prochaines élections au comité social d'administration sur la liste de la FSU. ■

Maxime Amblard, université de Lorraine

Les élu·es sont intervenu·es au CSA au travers de nombreuses prises de parole : près d'un millier de prises de parole pendant le mandat, avec des lignes de défense du travail

réalisées par toutes et tous, en privilégiant les statuts, et contre la concurrence entre les individus, notamment au travers de primes au mois de décembre. ■

Tristan Haute, maître de conférences à l'université de Lille, élu au CSA

Siéger au CSA de l'université de Lille a permis au SNESUP et à la FSU de porter des revendications, y compris en matière de discriminations, sujet souvent déconnecté des conditions de travail. Nous avons ainsi contribué activement à la construction des différents schémas en matière d'égalité femmes-hommes ou de handicap.

Concernant le handicap, nous avons obtenu la création de voies de recrutement pour

les enseignant-es-chercheur-ses en situation de handicap.

En matière d'égalité de genre, nous avons obtenu la création d'un congé enfant malade pour les enseignant-es-chercheur-ses ou encore la création d'un congé hormonal, pour l'instant limité aux étudiant-es. Mais nous avons aussi dénoncé l'insuffisance des moyens pour garantir l'effectivité des politiques d'égalité à l'université. ■

« En matière d'égalité de genre, nous avons obtenu la création d'un congé enfant malade. »

Isabelle Combroux, représentante FSU à la F3SCT de l'université de Strasbourg

Je suis représentante du personnel à la F3SCT de mon établissement. Le rôle des représentant-es au sein de cette instance est d'œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail en toute sécurité.

Au cours de la dernière mandature, l'une des actions fortes des représentant-es de la FSU a été de travailler sur le registre santé et sécurité au travail. C'est l'outil qui permet à chaque

personne de l'université de pouvoir signaler des situations de risque, de danger, des incidents ou des accidents qui ont pu leur arriver, afin que l'on puisse remédier à cette situation et prévenir d'autres problèmes. Nous avons également obtenu la mise en place d'une nouvelle procédure qui permet aux membres du personnel de pouvoir transmettre directement leur signalement sans avoir à passer par leur composante. ■

« L'une des actions fortes a été de travailler sur le registre santé et sécurité au travail. »

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 FSU, NOTRE VOIX, NOTRE FORCE



- Faire vivre des contre-pouvoirs
- Le CSA, une instance pour gagner de nouveaux droits
- Les F3SCT, au cœur de l'environnement de travail
- CAP : un vote essentiel pour les PRAG-PRCE
- Agenda et repères pour voter

www.snesup.fr

« J'ai choisi mon sujet par passion »

Pauline Collet est docteure en histoire contemporaine au Framespa, à l'université Toulouse-Jean-Jaurès, et responsable du secteur Agents non titulaires du SNESUP-FSU. Elle a soutenu, le 13 novembre 2025, à l'université de Toulouse, une thèse intitulée : « Des lieux pour la science : acteurs universitaires et construction bâimentaire, le cas toulousain (1890-2020) ». Cette thèse soulève des questions qui croisent celles que nous rencontrons dans le cadre de notre activité syndicale.

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

Comment ton sujet s'est-il imposé à toi ?

J'ai choisi mon sujet par passion. En réalité, j'ai découvert l'université Toulouse-Jean Jaurès [UT2J] en juin 2018 juste après un gros mouvement social au sein du campus. Je suis arrivée dans un cadre syndical, en tant que membre du bureau national de l'UNEF chargée de suivre la section locale de Toulouse, c'était mon dernier « suivi » avant mon départ du syndicat, mes études arrivant à leur fin. En arrivant sur le campus, j'ai vraiment eu un coup de cœur pour les bâtiments, les espaces verts et l'ambiance générale.

J'ai ensuite fait mon stage de master 2 de science politique dans le cadre d'un projet européen au sein de l'université, ce qui m'a permis de découvrir peu à peu le campus au quotidien et j'ai entamé des lectures et des visionnages sur l'histoire de l'université. C'est véritablement à ce moment-là, sur les conseils d'une enseignante-chercheuse de l'université que je réfléchis à un projet de thèse autour de l'histoire de l'université du Mirail avec une partie importante sur la construction des bâtiments. Avant de partir sur une thèse, nous décidons avec mes directeurs (Jean-Michel Minovez et Nicolas Golovtchenko) de faire une année de master 2 d'histoire avec rédaction d'un mémoire sur l'histoire de la naissance de l'université Toulouse-Le Mirail dans ses différents aspects (institutionnel, bâimentaire, architectural, rôle des acteurs...).

Le master validé, nous choisissons d'élargir le sujet pour une thèse sous la direction de Jean-Michel Minovez et Caroline Barrera : le rôle des acteurs universitaires dans la construction des bâtiments à travers le cas toulousain, la vision de l'université qui est portée à travers les choix bâimentaires et les liens entre réformes

institutionnelles et constructions. Ces éléments sont étudiés sur deux facultés puis universités : celle des lettres devenue université Toulouse-Le Mirail [UTM] puis université Toulouse-Jean-Jaurès, et celle des sciences devenue université Paul-Sabatier puis université de Toulouse, de 1880 à 2020. C'est donc vraiment un sujet qui me passionne et qui est le résultat de discussions entre mes directeurs de thèse et moi.

Quelle évolution peux-tu caractériser concernant l'évolution des bâtiments universitaires ? Quelles sont les principales conclusions de ton travail ?

Les principales conclusions de ce travail portent, tout d'abord, sur le rôle des acteurs universitaires, et plus globalement des acteurs qui interviennent dans les constructions universitaires : on observe un rôle des acteurs universitaires en direction comme sans poste à responsabilité en augmentation au cours du siècle. La reconstruction de l'université Toulouse-Jean-Jaurès apparaît sur ce point comme un exemple très intéressant dans la mesure où des dispositifs sont mis en place et évoluent sur une durée de presque trente ans pour permettre la participation du plus grand nombre de membres de la communauté universitaire. Pour les collectivités locales, hormis une petite parenthèse avec les grands plans étatiques des années 1950-1960 qui voient la naissance des campus sur le territoire, leur rôle est toujours très important, surtout sur le côté financement des constructions. Enfin, le principal acteur reste l'État qui, sur l'ensemble du siècle, est un acteur-clé des constructions universitaires. Ce qui peut paraître intéressant sur ce rôle de l'État, c'est qu'à rebours de ce qu'on pourrait penser, le développement des appels à projets lui donne encore plus de poids qu'auparavant, car ils lui permettent de fixer les critères pour qu'une université soit financée (parfois sans aucun lien direct avec les bâtiments,

« Le principal acteur reste l'État qui, sur l'ensemble du siècle, est un acteur-clé des constructions universitaires. »

d'ailleurs), tout en multipliant les sources de financement. Il est intéressant de voir comment cela va évoluer dans les prochaines années avec de nouveaux acteurs privés par le biais des partenariats public-privés, comme dans le cas du campus du Mirail ou dans certaines opérations du plan Campus. La question se pose de l'avenir des constructions et de la place de ces acteurs dans les années à venir, surtout dans le cadre budgétaire restreint actuel.

Le deuxième point est le lien sur les trois périodes étudiées entre une volonté de réforme institutionnelle importante et un plan de reconstruction des bâtiments universitaires qui montre le rôle que jouent les bâtiments dans l'image de l'université au sein de la société.

Enfin, je souligne dans ma thèse une rupture entre les deux facultés étudiées, avec une faculté puis université des sciences mise en avant dans les deux premières parties des palais universitaires puis des campus, avant une sorte de retournement de situation avec la reconstruction de l'UT2J.

Sur quel type d'archives as-tu travaillé ? Quelles difficultés as-tu rencontrées pour y accéder ?

J'ai travaillé sur trois groupes d'archives : des archives publiques classiques, principalement des comptes rendus de conseils d'université, des courriers entre les acteurs, des notes, la presse ; des archives privées, notamment celles d'un enseignant-chercheur chargé du patrimoine à l'UTM pendant plusieurs années ; et enfin, des entretiens réalisés pendant ma thèse avec des acteurs (universitaires, maires, ministres, doyens, présidents, etc.).

Les difficultés sont multiples et différentes pour chaque groupe. Sur les archives publiques, il y a vraiment une urgence à augmenter les moyens pour qu'enfin chaque université puisse avoir de véritables archives retraçant son histoire, car la situation est catastrophique de ce point de vue-là, les archives sont réparties dans différents bureaux, sans maîtrise du contenu accessible, voire n'existent pas du tout pour certaines universités. Sur les archives privées, le risque est celui de leur disparition, tout simplement, et sur les entretiens, la difficulté d'une thèse non financée donc un emploi à plein temps à côté.

En tant que néo-docteure, quel regard portes-tu sur l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) aujourd'hui ?

Je suis d'un naturel optimiste et souhaite continuer dans l'ESR malgré les difficultés actuelles, mais la situation demande vraiment une réponse urgente. Je considère que j'ai énormément de chance, car j'ai pu avoir pendant ma thèse un emploi à temps plein sur le campus, puis un ATER à Lyon (tout en vivant et en faisant ma thèse à Toulouse), ainsi qu'un bon accompagnement de mes directeurs.

On est dans une situation tellement problématique que ces conditions-là d'une thèse faite le soir, les week-ends et les vacances ou d'allers-retours chaque semaine de Toulouse à Lyon avec un bébé et une vie de famille

paraissent presque à envier tellement la situation d'autres doctorants est problématique. Nous étions une équipe de doctorants soudés, ce que tous les doctorants n'ont pas la chance de connaître, et malgré cela, on a connu plusieurs abandons, plusieurs personnes en très mauvaise santé mentale et un nombre finalement plutôt faible de personnes qui après avoir soutenu souhaitent continuer dans la recherche

uniquement pour ces raisons-là, alors qu'ils adorent leurs recherches et l'enseignement.

Tes travaux te semblent-ils de nature à pouvoir éclairer notre action syndicale ?

Oui, car je pense que ce n'est pas un sujet qui est forcément le plus mis en avant dans les réflexions syndicales, alors qu'il constitue un pan essentiel du quotidien des membres de l'université. Le cadre dans lequel on vit a un effet fondamental sur le bien-être au travail. Au-delà du côté individuel, c'est aussi beaucoup de questions collectives qui se posent sur la place que les acteurs universitaires doivent avoir sur ces questions, sur la bataille pour des locaux adaptés aux nouvelles modalités de l'ESR et au nombre croissant d'étudiants, et sur comment on pense réellement l'avenir des bâtiments sans se contenter de colmater les brèches. Même si évidemment d'un point de vue syndical, toute action sur les bâtiments sans moyens suffisants pour recruter et améliorer les conditions de travail n'aura qu'un effet réduit. ■



© Pauline Collet

Pauline Collet, docteure en histoire contemporaine au Framespa (université Toulouse-Jean-Jaurès).

« Le cadre dans lequel on vit a un effet fondamental sur le bien-être au travail. »

Un budget toujours en manque de recettes

Le budget de l'État se compose du budget général de l'État, du budget des collectivités territoriales et de celui de la Sécurité sociale. Nous expliciterons ci-dessous les éléments du budget général de l'État dont dépendent notamment les budgets des ministères et des administrations publiques centrales.

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

Depuis la mise en œuvre, en 2006, de la loi organique pour les lois de finances, la partie « dépenses » du budget de l'État est organisée en 31 missions pérennes qui subsistent, malgré les changements de périmètres des gouvernements successifs, permettant ainsi un suivi pluriannuel. Dans la loi de règlement de l'année 2025¹, la première d'entre elles était encore celle de l'enseignement scolaire, suivie de celle de la défense ; viennent ensuite celles des engagements financiers de l'État, de la recherche et enseignement supérieur (RES), juste devant les missions solidarité, insertion et égalité des chances, sécurité, etc. (cf. infographie ci-dessous). La mission remboursements et dégrèvements correspond aux crédits d'impôts et autres remboursements de trop-perçus (dont la TVA), ainsi que les provisions pour les contentieux. Dans l'équilibre des comptes, cette mission vient en déduction des recettes fiscales plutôt qu'au niveau des postes de dépenses à proprement parler (cf. tableau). La loi de programmation militaire actualisée en 2026 prévoit de porter les crédits de la mission défense à 75,78 milliards d'euros (Mds€) en 2030, soit 36 Mds€ de plus qu'en 2024 (+ 76 % et + 9,9 % par an). La loi de programmation de la recherche,

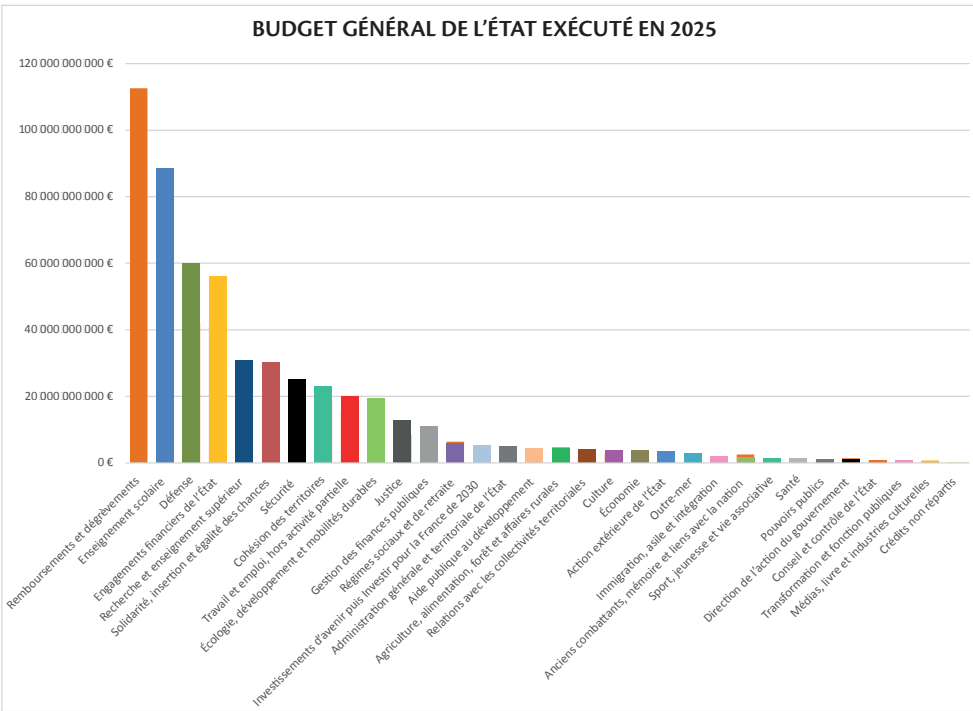
qui en outre n'a pas été respectée en 2026, ne prévoyait qu'une augmentation des programmes recherche de la mission RES de 10 Mds€ de plus en 2030 par rapport à 2020, soit + 54 % (et + 4,4% par an). Les priorités sont claires.

MANQUE À GAGNER

Les dépenses totales de l'État, nettes des remboursements et de dégrèvements d'impôts, se sont établies à 441,2 Mds€ en 2025, en recul de 2,2 Mds€ par rapport à 2024. Depuis 2009, la part des dépenses publiques dans le PIB de la France est stable et elle a même légèrement régressé de 58 % en 2009, à 57,3 % en 2025², et ce alors que les besoins en services publics de nos concitoyens augmentent, notamment pour faire face aux nécessaires transformations énergétiques, écologiques, démographiques, sanitaires³...

L'augmentation importante du déficit budgétaire depuis les deux quinquennats d'Emmanuel Macron est due à une baisse drastique des recettes. Selon l'Insee, entre 2017 et 2024, les recettes fiscales sont passées de 54,3 % à 51,4 % du PIB et l'impôt sur les sociétés de 33,3 % à 25 % (- 11 Mds€), tandis que les impôts de production ont été réduits (- 14 Mds€). L'impôt de solidarité sur la fortune a été remplacé par l'impôt sur la fortune immobilière (- 5 Mds€) et l'impôt progressif sur les revenus financiers a été remplacé

En 2024,
13 335
millionnaires
français
ne payaient
pas d'impôt
sur le revenu !



1. Projet de loi relatif aux résultats de la gestion et portant approbation des comptes de l'année 2025, Assemblée nationale, n° 2694, 22 avril 2026.
2. Insee, dépenses et recettes publiques, données annuelles de 1960 à 2025, paru le 28 août 2026 : www.insee.fr/fr/statistiques/2381414#graphique-figure1.
3. fsu.fr/a-quoi-pourrait-servir-un-impot-plus-juste/.

Budget général de l'État exécuté en 2025 incluant les contributions au CAS pensions et avec la mission remboursements et dégrèvements.
Lecture en 2025 : le budget exécuté de la mission recherche et enseignement supérieur, 4^e mission en valeur, était de 30 909 000 000 €.

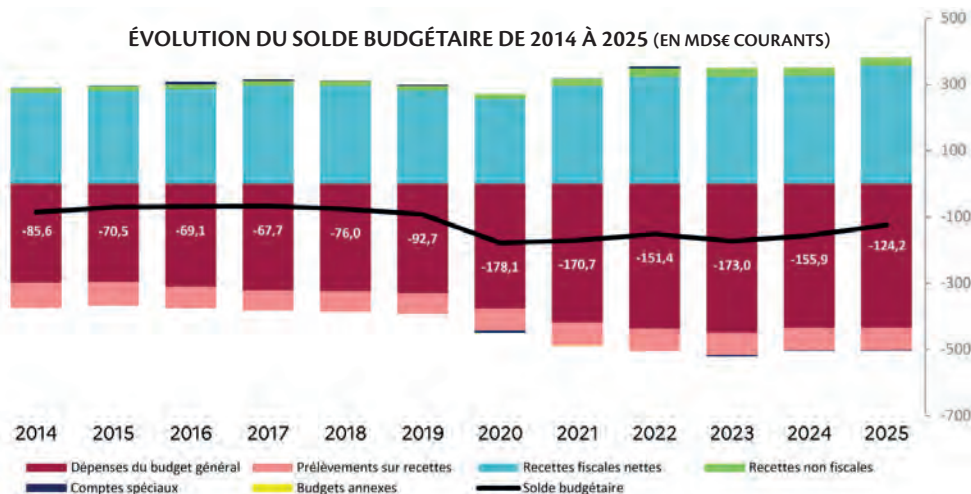
par une flat tax à 30 % (– 2 Mds€). La taxe d’habitation des résidences principales ainsi que la contribution à l’audiovisuel public ont été supprimées (– 18 Mds€ et – 3 Mds€). Ce manque à gagner se chiffre entre 53 Mds€ et 60 Mds€⁴, ce qui explique près de la moitié de la dette en 2025⁵. Et cela ne prend pas en compte les « allègements » pérennes de cotisations sociales contribuant au budget de la Sécurité sociale qui, eux aussi, représentent plus de 60 Mds€ de manque à gagner annuel entre 2019 et 2023⁶ !

DÉSÉQUILIBRE

Les recettes nettes du budget général de l’État se sont ainsi élevées en 2025 à 318,7 Mds€⁷. Elles sont en progression, sous l’effet notamment de la contribution exceptionnelle sur les grandes entreprises (7,5 Mds€) – concession faite par le gouvernement lors de ce budget –, qui est en deçà de ce qu’auraient pu rapporter à la fois une taxe sur les superprofits (10 Mds€) et une taxation unitaire des multinationales (18 Mds€)⁸.

Relevons que la TVA est le premier poste de recettes (101 Mds€), devant l’impôt sur le revenu (95 Mds€), l’impôt sur les sociétés (IS, 59 Mds€) et la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (16 Mds€). Or nous payons tous de la TVA, y compris les plus modestes d’entre nous, tandis qu’en 2024, selon les documents transmis par Bercy aux sénateurs de la commission des finances, 13 335 millionnaires français ne payaient pas d’impôt sur le revenu⁹ ! Quant aux multinationales, leur taux d’IS est en moyenne de 14 % (contre 25 % pour les PME-

ÉVOLUTION DU SOLDE BUDGÉTAIRE DE 2014 À 2025 (EN MDS€ COURANTS)



Lecture : en 2025, le déficit budgétaire entre les recettes nettes et les dépenses du budget général de l’État se montait à – 124,2 Mds€.

Source : projet de loi relatif aux résultats de la gestion portant approbation des comptes de l’année 2025, Assemblée nationale, n° 2694, 22 avril 2026, p. 14.

PMI), puisque par exemple TotalÉnergies ne paye pas l’IS en France car il s’arrange pour ne pas y faire de bénéfice.

Ce déséquilibre des comptes de l’État (cf. *infographie ci-dessus*) permet au premier ministre, Sébastien Lecornu, de justifier en cette rentrée 2027 la « nécessité » de coupes dans les services publics à hauteur de 54 Mds€¹⁰ en agitant le spectre de dette. Un mécanisme déjà rodé dans les années 1980 aux Etats-Unis sous l’administration de Ronald Reagan, et que Donald Trump réactualise : baisser les impôts, diminuer les dotations des administrations de l’État, réduire et/ou dégrader les services publics, tout en favorisant l’essor de services privés, puis annoncer que le privé est plus performant et supprimer les services publics ou ne les adresser qu’aux plus démunis en remettant en cause leur universalité et l’égalité d’accès de toutes et tous. ■

Recettes (en millions d’euros)	Montants exécutés en 2025	Part
Recettes fiscales brutes (a)	493 242 M€	–
Remboursements et dégrèvements (b)	136 844 M€	–
Recettes fiscales nettes (a-b) dont :	356 398 M€	–
11. Impôt net sur le revenu	95 133 M€	26,2 %
13. Impôt net sur les sociétés	59 123 M€	16,3 %
14. Autres impôts directs et taxes assimilées	36 737 M€	10,1 %
15. Taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques	16 203 M€	4,5 %
16. Taxe sur la valeur ajoutée nette	101 122 M€	27,8 %
17. Enregistrement, timbre, autres contributions et taxes indirectes	41 417 M€	11,4 %
25. Amendes, sanctions, pénalités et frais de poursuites	13 868 M€	3,8 %
Recettes fiscales et non fiscales nettes avant prélèvements	380 390 M€	–
31. Prélèvements sur les recettes de l’État au profit des collectivités territoriales	– 46 074 M€	– 12,7 %
32. Prélèvements sur les recettes de l’État au profit de l’Union européenne	– 22 962 M€	– 6,3 %
Fonds de concours et attributions de produits	– 7 353 M€	–
Recettes nettes après prélèvements	318 707 M€	–

Les recettes du budget général de l’État perçues en 2025, ainsi que leur part dans le montant total net avant prélèvements.

Lecture : la taxe sur la valeur ajoutée nette (après remboursements) s’élève en 2025 à 101 Mds€, ce qui représente 27,8 % des recettes nettes du budget général de l’État.

4. fsu.fr/tract-deficit-et-dette/.

5. « La dette de l’injustice fiscale. Comment la diminution des recettes publiques et les cadeaux fiscaux ont creusé la dette ? », rapport de l’association Attac et du CADTM, coordination Observatoire de la justice fiscale, 2025.

6. Idem.

7. Elles sont constituées des recettes fiscales nettes des remboursements et dégrèvements (356,4 millions d’euros) augmentées des recettes non fiscales (24 Mds€) et réduites des prélèvements au profit de l’Union européenne (23 Mds€) et des collectivités territoriales (46,1 Mds€), « Le budget de l’État en 2025. Résultats et gestion », Cour des comptes, avril 2026.

8. france.attac.org/nos-publications/petits-guides/article/petit-guide-super-profits-ultra-riches-mega-injustices.

9. « Plus de 13 000 millionnaires ne paient aucun impôt sur le revenu, selon une note inédite de Bercy », *Le Monde*, 18 février 2026 : www.lemonde.fr/politique/article/2026/02/18/ces-13-335-millionnaires-qui-ne-paient-aucun-impot-sur-le-revenu_6667239_823448.html.

10. www.humanite.fr/politique/austerite/budget-2027-sebastien-lecornu-double-la-mise-avec-54-milliards-deuros-deconomies-qui-paiera-la-facture.

Quand les femmes doivent travailler davantage pour vivre

Le gel du point d'indice constitue un véritable scandale social et une nouvelle attaque contre le pouvoir d'achat des agent-es public-ques. Lorsque les prix augmentent et que le point d'indice reste gelé, c'est le salaire réel qui diminue. Cette perte n'est pas théorique. Elle signifie concrètement : renoncer, reporter, compter voire s'endetter.

Par **SIGRID GÉRARDIN**,
secrétaire nationale du SNUEP-FSU

Aujourd'hui, 850 000 agentes et agents de la fonction publique se retrouvent rémunéré·es en dessous du salaire minimum. Or, le smic n'est pas neutre socialement : les femmes y sont largement surreprésentées. Six salarié·es sur dix au smic sont des femmes dans le secteur privé et près des deux tiers dans la fonction publique. Le gel du point d'indice frappe donc en premier lieu les femmes, creusant un peu plus les inégalités salariales et de genre.

Par ailleurs, pour les situations professionnelles les plus fragiles et/ou les plus précaires, l'absence de revalorisation salariale peut signifier aussi travailler davantage pour maintenir le même niveau de vie. Heures supplémentaires, cumul d'activités, recours à des formes de travail toujours plus déréglées, il est irresponsable et injuste que, lorsque le salaire ne permet plus de vivre, la réponse des dirigeants soit toujours la même depuis des décennies : proposer aux salarié·es de toujours travailler plus. Au-delà du cynisme de cette réponse politique, beaucoup de femmes ne peuvent travailler davantage, quand il faut déjà assurer le soin des enfants et/ou des ascendant·es, les tâches domestiques et l'engagement associatif, voire militant.

SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes vient de le rappeler : la maternité demeure un facteur majeur de persistance des inégalités économiques entre les femmes et les hommes. Selon le rapport publié en septembre, la naissance d'un enfant entraîne une chute de 40 % du revenu salarial des mères, et les femmes divorcées voient leur niveau de vie médian diminuer beaucoup plus fortement que celui des hommes l'année de la séparation. La réalité de la prétendue « liberté de travailler plus » n'est donc pas la même pour toutes et tous.

Autre point, la désindexation des rémunérations par rapport à l'inflation et la politique salariale indemnitaire au détriment de l'indi-

naire dans la fonction publique ont comprimé les carrières et tassé les grilles. Cette situation touche particulièrement les femmes, parce qu'elles sont surreprésentées dans les emplois les moins rémunérés et qu'elles subissent donc toujours une véritable ségrégation professionnelle. Comme si prendre soin des autres était une disposition naturelle et non une qualification. Comme si nettoyer était moins difficile que produire.

CONSTRUCTION SOCIALE

La faiblesse des rémunérations des métiers féminisés n'est certes pas une question récente. Ces métiers ont historiquement été construits au masculin dans un imaginaire et une société patriarcaux bien ancrés. Les métiers féminisés ont été pensés comme ne nécessitant pas de compétences ni de qualifications, mais comme le prolongement de qualités prétendument « naturelles » des femmes – savoir prendre soin, écouter, nettoyer, organiser, éduquer, accompagner, assister –, donc moins valorisés et sous-payés. Or, malgré les luttes qui ont arraché la nécessité impérieuse de qualifier l'emploi, malgré la multiplication des études et la recherche, malgré les luttes syndicales féministes qui ont objectivé et rendu visibles tous les outils de discrimination au travail, aujourd'hui encore, les compétences et les qualifications de quasi tous les métiers occupés par des femmes n'ont pas la même valeur que les autres métiers. Le travail féminisé a ainsi été historiquement dévalorisé. Cette construction sociale est maintenue encore aujourd'hui dans nos structures de rémunération car toujours inscrite dans nos grilles, nos classifications, nos qualifications et nos régimes indemnitaires, et les gouvernements successifs refusent de s'attaquer à la racine des inégalités en s'attaquant à la valeur de nos métiers.

La transposition de la directive européenne sur la transparence salariale et la négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique auraient pu attaquer la racine de ces inégalités. Le budget austéritaire enterrera une nouvelle fois toute mesure en faveur des femmes. ■

Six salarié·es sur dix au smic sont des femmes dans le secteur privé et près des deux tiers dans la fonction publique.

L'entreprise de destruction de l'enseignement supérieur public

Éditée par la Fondation Gabriel Péri, la revue *La Pensée*, dans son dernier numéro, donne du grain à moudre au syndicalisme de l'enseignement supérieur et de la recherche, avec un premier dossier intitulé « Marchandisation de l'enseignement supérieur » et un deuxième qui traite de la stratégie patronale à l'égard des jeunes.

Par **STÉPHANIE LONCLE**,
maîtresse de conférences en études théâtrales,
université de Caen

L'article d'ouverture du dernier numéro de la revue *La Pensée* (n° 427, juillet-septembre 2026) synthétise les connaissances sur le supérieur privé, en compilant des publications de la statistique publique et des enquêtes journalistiques. Nicolas Tardits, François Bonnarel, Stéphane Bonnery et Geoffrey Bodenhausen mettent ainsi en évidence l'opacité des données concernant le supérieur privé, tout en parvenant à fournir beaucoup de chiffres édifiants pour nos argumentaires syndicaux. C'est le cas sur la progression du privé dans le taux d'inscription dans l'enseignement supérieur, et dans certains segments, qui concernent notamment les étudiants de familles populaires.

RÉFORMES DE MARCHANDISATION

Il en va de même sur l'identification des politiques qui ont instrumentalisé des circonstances (augmentation des effectifs générationnels et des taux d'accès au supérieur...) pour freiner et dégrader les conditions d'accueil dans le public (avec des statistiques sur les effectifs d'enseignants et les taux d'encadrement) et favoriser l'orientation vers le privé.

Ils chiffrent également les effets des politiques de freinage de l'accès au supérieur à 12 % des jeunes qui, depuis 2002, sont, chaque année, détournés des études. Enfin, le propos met en lumière les sommes énormes absorbées par les groupes privés spécialisés dans la captation des finances publiques, dans des démarches de recrutement mises à l'index par la répression des fraudes.

Le dossier est complété d'une analyse par Coline Soler des politiques qui ont mis en crise l'enseignement supérieur pour imposer les réformes de marchandisation, ainsi que d'une étude par Tristan Ingrao du développement des bachelors,

terme recouvrant une diversité de positionnements marchands et institutionnels, ainsi qu'une reconnaissance effective très variable du diplôme. Benjamin Riviale livre un pan de sa recherche sur les injonctions à la « professionnalisation » du doctorat en tension avec le besoin de reconnaissance professionnelle de ce diplôme.

OFFENSIVE IDÉOLOGIQUE

Ces chiffres et arguments sur le cas français prennent une autre dimension avec l'exploration du cas japonais, dont Christian Galan montre en quoi il pourrait malheureusement représenter notre avenir si la marchandisation de l'enseignement supérieur et de la recherche se poursuit. Enfin, Geoffrey Bodenhausen traite de « la science à l'épreuve du profit ».

Ce même numéro comprend un autre dossier, sur les stratégies du patronat en direction des jeunes. Et là encore, les données comme les analyses sont fort utiles aux militants de l'enseignement supérieur, avec l'objectivation des logiques des « nouveaux acteurs de l'orientation » (Erwan Lehoux), acteurs privés et propagandistes de l'injonction à être autoentrepreneur de sa carrière, qui ont beaucoup de similitudes avec ceux de « l'éducation à l'entrepreneuriat » (articles d'Alexandre Vayer et d'Olivia Chambard) que le patronat tente de diffuser auprès de différents segments de la jeunesse, avec le relais des institutions.

Cette offensive idéologique fait écho à celle sur les manuels de sciences économiques et sociales (Erwan Le Nader). Les masques tombent définitivement quand on comprend les stratégies des employeurs face aux diplômés et aux jeunes diplômés (Fabienne Maillard). ■



Le propos met en lumière les sommes énormes absorbées par les groupes privés spécialisés dans la captation des finances publiques.

APPEL À PROJETS
du 07/09 au 15/11/2026



ENSEMBLE, FAISONS GRANDIR LES INITIATIVES POUR L'EAU !

Vous êtes enseignant, agent du service public, chercheur... et vous êtes engagé dans une structure associative publique ou de l'Économie Sociale et Solidaire ?

Vous portez un projet concret pour sensibiliser aux enjeux de l'eau ?

La CASDEN, banque coopérative de la Fonction publique, s'engage à vos côtés et lance un appel à projets « Eau & Éducation » pour vous donner les moyens d'agir. 12 projets seront récompensés et bénéficieront d'un accompagnement.

Pour en savoir plus et déposer votre candidature*, scannez le QR code ou rendez-vous sur casden.fr⁽¹⁾.



**La banque coopérative
de la Fonction publique**

* Dépôt des dossiers de candidature jusqu'au 15 novembre 2026

(1) Coût de connexion selon votre opérateur.

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n°07 027 138 • Crédit photo : ©Gettyimages