



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

tition 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 élu·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 élu·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.