

le snesup

**Le 5 novembre,
pour les salaires,
les services publics
et l'emploi**

**FSU, ENGAGÉ·ES AU QUOTIDIEN
pour le personnel et les étudiant·es**

SNESUP
FSU





GMF élue N°1 de la Relation Client dans le secteur Assurance.



Assurément
Humain

* Enquête réalisée par BearingPoint et Kantar en décembre 2025 auprès de clients/usagers d'entreprises/administrations, issus d'un échantillon de 4 000 personnes.

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 APE 6512 Z -
Siège social : 148 rue Anatole France – 92300 Levallois-Perret.
© Getty Images – Réf : 5136.2 – Novembre 2026.

SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

ACTUALITÉS 5

■ **Un mouvement d'une ampleur inédite,**
qui agrège les colères

■ **PLF 2027 :** des effets d'annonce
mensongers

■ **Libertés syndicales :** l'université
d'Aberdeen doit se ressaisir !

■ **Évaluation des IUT par le Hcéres :**
où en est-on ?

DOSSIER 9

■ **FSU, engagé-es au quotidien**
pour le personnel et les étudiant-es

MÉTIER 18

■ **L'enquête administrative,** ce nouvel
outil de management des universités

FICHE PRATIQUE 19

■ **Fiche n° 82 :** Le rôle et les modalités
des enquêtes de la F3SCT

FORMATION 20

■ **Former à la lutte contre les crises**
environnementales

RECHERCHE 22

■ **Décrochage scientifique de la France ?**
Un constat brutal à relativiser

MONDES U 24

■ **CDIsation : un recours victorieux**
au Conseil d'État

ENTRETIEN 26

■ **Muriel Salle,** maîtresse de conférences
à l'université Claude-Bernard Lyon-1

SERVICE PUBLIC 28

■ **Gestion des bâtiments de l'ESR :**
entre foncière de l'État et dévolution
immobilière ?

LIVRES 30

■ **Fonction publique. Statut, service**
public, démocratie, de Caroline Chevé

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
Photo de couverture et p. 9 : Snésup

Jeunesse oblige

Comment ne pas reconnaître le bien-fondé des revendications des lycéen·nes et des étudiant·es qui manifestent depuis trois semaines ? Ce mouvement est légitime dans sa globalité. Il montre une jeunesse qui, loin de l'apathie qu'on lui prêtait, s'intéresse à l'avenir, le sien comme le nôtre. Certains craignaient qu'elle n'adhère plus à la démocratie, voilà qu'au contraire, elle revendique de participer aux délibérations qui la concernent et cherche à échapper aux lendemains sombres qu'on lui promet.

Faut-il rappeler que, nés entre 2002 et 2010, ces jeunes mobilisés au lycée ou à l'université n'ont vécu qu'une succession de crises : crises financières des subprimes, des dettes souveraines et de la dette grecque, crise géopolitique avec la guerre en Syrie et les attentats de *Charlie Hebdo*, du Bataclan et de l'Hyper Cacher, crise sociale et politique des « gilets jaunes », crise sanitaire avec la pandémie de Covid-19, invasion de l'Ukraine par la Russie, crises politiques et institutionnelles avec la mort de Nahel et les émeutes qui ont suivi, et la réforme des retraites, crise climatique enfin, avec notamment la succession de canicules dont nous sortons à peine.

Quoi de plus légitime dans une République que de réclamer le respect du pacte républicain, et la promesse d'égalité et d'émancipation portée par l'école et l'université ? Plus que légitimes, on peut dire que les demandes des jeunes mobilisés sont légitimistes. Elles ne remettent pas en cause l'éducation comme par le passé, elles ne demandent pas un changement de modèle, mais simplement l'application des principes qui le fondent. Ces jeunes ne se battent pas contre une réforme particulière, ils récusent une rupture du contrat social et refusent la décomposition progressive de l'enseignement public, les locaux vétustes, les classes surchargées, les profs absents, les taux d'encadrement toujours à la baisse, la sélection à l'entrée à l'université, l'augmentation des droits d'inscription, les droits différenciés pour les étudiant·es extra-européen·nes, le trop faible nombre de logements et de restaurants universitaires.

Ils contestent la décision politique à bas bruit d'abandonner le service public de l'éducation et de l'enseignement supérieur en le laissant dépérir faute de moyens et réclament un sursaut de l'État. Leur réaction est salvatrice. Leur détermination est exemplaire. Malgré la violence de la réaction de l'État dès les premiers jours, bravant les gaz et les coups, ils n'ont pas faibli et ont répondu sans cesse plus nombreux et nombreuses par des mobilisations combatives mais pacifistes tout autant que créatives et joyeuses. Ils ne se laissent pas enfermer dans la spirale du chaos ni les destructions aveugles et condamnables, pas plus que dans les instrumentalisation politiques que cette spirale suscite. Quelle cécité a frappé l'État pour qu'il refuse de les écouter et d'apporter des solutions politiques à leurs revendications légitimes ?

En voulant sauver son avenir, la jeunesse défend un principe qui constitue notre épine dorsale, le droit à l'éducation pour toutes et tous, l'émancipation par le savoir. Elle ouvre la voie, elle nous oblige, elle fait de nous ses obligés. À nous de la soutenir pour participer à la victoire ! ■



Emmanuel de Lescure,
secrétaire général

UNIVERSITÉ LYON-I

Mobilisation inédite à Lyon-I sur le campus de la Doua

« **C**ompte tenu du contexte actuel, et afin de garantir la sécurité de l'ensemble de notre communauté universitaire, Lyon 1 Université a décidé de fermer exceptionnellement l'ensemble de ses sites ce mardi 6 octobre. » Ce message signé par la présidence et adressé à l'ensemble du personnel de l'université, mardi 6 octobre au matin, jour de mobilisation lycéenne et étudiante, est suffisamment rare sur notre site pour être signalé. Depuis le 6 octobre, l'université Lyon-I vit une situation inédite rythmée par la mobilisation, entre blocages, suspension quotidienne des cours pour cause de bâtiments bloqués et fermeture administrative.

Le vendredi 9 octobre, quasiment tous les bâtiments du campus étaient une nouvelle fois bloqués, y compris l'UFR Staps, que nous n'avons jamais connue bloquée, quelques bâtiments de l'INSA et de l'IUT. Les cours ont été annulés une nouvelle fois toute la journée. Historique pour notre université, très calme habituellement ! Dès le départ, le président a appelé à ne pas pénaliser les étudiant-es absent-es. En Staps, le passage en distanciel a été annoncé régulièrement comme une « option non obligatoire » : « Si les bâtiments sont bloqués, certains cours peuvent être possiblement passés à distance, mais ce n'est pas une obligation. C'est une situation complexe. Les cours annulés à cause de la grève et des blocages seront considérés comme réalisés », a ainsi tenté de synthétiser la direction. Le SNESUP-FSU sera attentif à ce que les heures soient bien payées.

Après plusieurs AG de 100 à 200 étudiant-es, la semaine du 6 octobre s'est achevée par une nouvelle AG, suivie cette fois par 400 étudiant-es sur le campus de la Doua, à Lyon-I, AG qui a rappelé ses revendications, dont l'abrogation de Parcoursup et l'abandon de la différenciation des droits d'inscription, et a décidé de poursuivre les blocages et de préparer activement la journée de mardi 13 octobre. Une nouvelle AG étudiante est ainsi prévue lundi 12 octobre, ainsi qu'une AG du personnel et un tractage pour préparer le 13 octobre.

La discussion avec les étudiant-es sur les blocages révèle que quelques-un-es d'entre elles et eux ont été victimes de violence de la part de collègues mécontent-es de ne pas pouvoir faire cours et tentant de contourner les barrages malgré les consignes claires de la présidence. CGT, FSU et SUD ont demandé à cette dernière un rappel à l'ordre et pour le SNESUP-FSU, il y a une nécessité absolue de continuer à discuter avec les étudiant-es et de les soutenir avec force, mais aussi de tenir des AG de personnel pour échanger sur le mouvement et embarquer davantage de collègues pour rassurer aussi les étudiant-es qui sont hésitant-es.

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

UNIVERSITÉ DE CAEN-NORMANDIE

Une rentrée difficile

Les difficultés liées à l'état de certains bâtiments ont montré leur manque d'adaptation aux conditions climatiques, avec le froid en hiver faute d'isolation suffisante et les fortes chaleurs en période de canicule. Faute d'investissement, certains bâtiments ne disposent pas de fenêtres et de volets fonctionnels permettant d'aérer les locaux et de se protéger du soleil lors des pics de températures.

La rentrée a été compliquée, avec la mise en place d'une nouvelle plateforme d'inscription, Pegase, qui a entraîné des dysfonctionnements pour les étudiants et un alourdissement des tâches pour le personnel chargé de la scolarité.

L'université de Caen-Normandie a fortement développé la part des ressources propres dans son budget pour essayer de compenser l'insuffisance de la subvention pour charges de service public. La part de ces ressources propres a doublé en six ans, passant de 13 % à 25 % du budget, mettant une forte pression sur les équipes pour trouver ces financements variés liés aux contrats de recherche, à l'apprentissage et à la formation continue.

La politique d'emploi montre des difficultés de recrutement sur certains postes qui n'ont pas été pourvus, notamment à l'IUT Grand-Ouest - Normandie en génie électrique et en économie-gestion.

Ces postes figurent à nouveau comme vacants pour la politique d'emploi 2027, mais la difficulté à les pourvoir montre la perte d'attractivité de certains postes à l'université en raison des gels de salaires successifs, de l'augmentation des responsabilités administratives et de la charge d'enseignement, avec la multiplication des heures complémentaires, en particulier à l'IUT. En attendant, il faut recourir à des vacataires ou des contractuels, mais là aussi, le recrutement devient plus difficile, avec des rémunérations qui demeurent trop faibles.

Franck Laorden, secrétaire de la section SNESUP-FSU de l'université de Caen

Un mouvement d'une ampleur inédite, qui agrège les colères

Le mouvement social a pris comme une traînée de poudre pour atteindre une ampleur inédite : le 15 septembre, mobilisation du personnel et des étudiant-es de l'enseignement supérieur et de la recherche, le 29 septembre, manifestation pour la fonction publique, les 1^{er}, 6, 8 et 12 octobre, manifestations pour les conditions d'études dans les lycées et à l'université.

Par **EMMANUEL DE LESCURE**, secrétaire général

En dépit des conditions difficiles, le nombre de manifestant-es a été sans cesse croissant entre la mobilisation du personnel et des étudiant-es de l'enseignement supérieur et de la recherche, le 15 septembre, et celle « contre la vie chère » du 17 octobre. Malgré son étendue, aucune réponse politique. Que faut-il pour que le gouvernement écoute la jeunesse et daigne lui répondre autrement qu'en la réprimant ? Il est urgent de prendre des mesures à la hauteur des enjeux et des problèmes soulevés par les manifestant-es, les lycéen-n-es, les étudiant-es comme par le personnel ! Le mouvement s'est massifié dans les énormes manifestations du 17 octobre agrégeant la colère sociale à celle de la jeunesse.

UNE RÉPRESSION DÉMESURÉE

Depuis le début du mouvement lycéen et étudiant, avant même le 17 octobre, près de 8 000 personnes avaient été placées en garde à vue, dont plus des trois quarts étaient des mineur-es. Ce chiffre est exorbitant et sans commune mesure avec les précédentes mobilisations : 6 700 gardes à vue pendant les manifestations des « gilets jaunes », 890 lors de l'opposition à la loi Travail en 2016, 1 900 pendant le mouvement anti-CPE en 2006. Pourquoi un tel recours aux gardes à vue, si ce n'est pour freiner la mobilisation en empêchant certain-es de ses protagonistes de participer aux manifestations ? À ces



À Paris, le 13 octobre.

gardes à vue s'ajoutent les nombreux-ses blessé-es et les mutilations par les armes de la police, armes proscrites dans la plupart des démocraties. Le 13 octobre, à Lyon, le carré de tête du cortège s'est fait matraquer et arracher sa banderole par la police en blessant des syndicalistes. Le 17, à Toulouse, le carré de tête intersyndical a reçu des grenades de désencerclement, blessant là aussi des militant-es. Les cortèges, pourtant autorisés, sont nassés et gazés quasi systématiquement. Cette répression policière est inacceptable. Le SNESUP-FSU dénonce l'usage de la force auquel conduit la doctrine du maintien de l'ordre mise en œuvre par le gouvernement. L'amalgame qui est fait entre les lycéen-n-es, les étudiant-es et les salarié-es mobilisé-es et une minorité violente au comportement condamnable met en cause l'exercice des libertés publiques et tend à aggraver la situation. Il est urgent d'apporter une réponse politique aux revendications des manifestant-es.

DES REVENDICATIONS LÉGITIMES

Une profonde aspiration à l'égalité, à la justice sociale, fiscale et environnementale s'exprime dans les cortèges, elle doit être entendue. Les revendications des jeunes sont légitimes. Ils et elles luttent pour l'amélioration de leurs conditions d'études et exigent la fin de la sélection sur Parcoursup et Mon Master accompagnée de la

Une profonde aspiration à l'égalité, à la justice sociale, fiscale et environnementale s'exprime dans les cortèges, elle doit être entendue.



À Angers, le 6 octobre.



À Metz, le 6 octobre.

Étudiant-es et personnel convergent pour défendre ensemble un service public de l'enseignement supérieur et de la recherche ouvert et émancipateur.

création de places dans l'enseignement supérieur, l'embauche massive de personnel enseignant, enseignant-chercheur et Biatss, la rénovation des campus, la revalorisation des bourses et des aides personnelles au logement, la garantie d'accès au repas à 1 euro, le gel des loyers du Crous et la construction de logements Crous, l'abrogation des droits différenciés pour les étudiant-es extracommunautaires. Le mouvement touche aujourd'hui la quasi-totalité des universités, avec l'organisation de piquets de grève, d'assemblées générales et des suspensions de cours reconduites jour après jour. Étudiant-es et personnel convergent pour défendre ensemble un service public de l'enseignement supérieur et de la recherche ouvert et émancipateur.

FERMETURES PRÉVENTIVES

Le projet de loi de finances pour 2027 ne tient pas compte de leurs aspirations ; au contraire, le gouvernement continue de refuser obstinément la recherche de nouvelles recettes et prône exclusivement une réduction de la dépense publique, qui continuera de dégrader la situation en refusant d'adapter les dotations aux besoins. Le SNESUP-FSU exige que des réponses budgétaires immédiates soient données aux revendications de la jeunesse. Pour pouvoir assurer leurs missions, il manque aujourd'hui 8 milliards d'euros à l'enseignement supérieur et 8 milliards à la recherche. Le SNESUP-FSU revendique l'ouverture immédiate de 150 000 places dans les formations supérieures publiques, l'abrogation de Parcoursup et de Mon Master, qui constituent des barrières à l'accès et à la poursuite d'études. Toutes et tous les bachelier-ères qui le souhaitent doivent pouvoir s'inscrire dans la formation de leur choix. Le SNESUP-FSU demande aussi un plan de recrutement de 6 000 agentes titu-

lares par an, enseignant-es, enseignant-es-chercheur-ses et Biatss, pendant dix ans.

Face à la mobilisation, de nombreux établissements universitaires ont été fermés de manière préventive, sans même consulter les instances représentatives du personnel. De telles fermetures tendent elles aussi à freiner la mobilisation. Nombre de collègues ont alors reçu des invitations – plus ou moins comminatoires – à tenir leurs enseignements en distanciel en dehors de tout cadre réglementaire. En effet, ce passage ne relève ni de la compétence d'un-e enseignant-e ni d'une quelconque autorité de l'université décidant seule de manière arbitraire. Si le distanciel est bien une modalité pédagogique prévue par le Code de l'éducation, celui-ci doit être autorisé par le conseil académique ou l'instance qui en tient lieu. Il s'agit alors d'une véritable formation pensée en amont pour être dispensée à distance, il ne peut être mobilisé au pied levé, il ne s'improvise pas. En effet, de nombreuses pratiques pédagogiques ne s'y prêtent pas et il renforce les inégalités existantes quand il n'en crée pas de nouvelles. Il affecte l'exercice quotidien de nos métiers. Le SNESUP-FSU demande aux directions, à quelque niveau que ce soit, de ne pas pénaliser les étudiant-es et de faire reconnaître les services comme réputés faits dès lors que l'accès aux bâtiments n'a pas été possible.

Faute de réponse politique, le mouvement doit se poursuivre jusqu'à l'obtention de solutions concrètes aux questions qu'il soulève. Le 5 novembre, l'intersyndicale interprofessionnelle appelle de manière unitaire à une journée nationale d'action pour les salaires, les services publics et l'emploi. Le SNESUP-FSU appelle à construire dès maintenant cette journée et à multiplier les assemblées générales dès le 2 novembre. ■



À Poitiers, le 13 octobre.

PLF 2027 : des effets d'annonce mensongers

Les effets d'annonce sur le budget de la Mission interministérielle recherche et enseignement supérieur, qui serait sanctuarisé et qui verrait même son budget progresser de 570 millions d'euros, cachent de réelles baisses de dotation qui, si elles ne sont pas amendées, mettront durablement en difficulté les établissements et les agent-es dans l'exercice de leurs missions de service public.

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

Rappelons d'abord que la Mission interministérielle recherche et enseignement supérieur (Mires) est composée de plusieurs programmes, parmi lesquels trois nous concernent plus particulièrement : le programme 150 (enseignement supérieur, dont la recherche prenant place dans l'enseignement supérieur), le programme 231 (vie étudiante) et le programme 172 (ANR, CNRS et autres organismes nationaux de recherche).

SOUS-FINANCEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

En ce qui concerne le programme 150, compte tenu de la hausse de notre activité, avec notamment l'accueil de 30 000 étudiant-es supplémentaires en cette rentrée 2026, le sous-financement atteindrait en 2027, et uniquement par rapport à la loi de finances initiale (LFI) 2026, 493 millions d'euros (M€) se décomposant ainsi :

- non-financement du glissement vieillesse technicité : 70 M€ ;
- non-financement des 30 000 étudiant-es supplémentaires accueilli-es : 300 M€ ;
- non-prise en compte des mesures RH de la loi de programmation de la recherche (LPR) : 79,6 M€ ;
- sous-financement de la masse salariale pour économiser 290 ETPT : 15 M€ ;
- sous-financement de la prise en compte des charges locatives et de la mise en sécurité et sûreté du bâti : 14,19 M€ ;
- sous-financement du fonctionnement des établissements et de leur action sociale : 14 M€.

SOUS-FINANCEMENT DE LA VIE ÉTUDIANTE

Le sous-financement affecte également le programme 231 et nous l'estimons à 84 M€. Il n'est pas prévu de revalorisation du montant des bourses sur critères sociaux (BCS) dont le montant est inchangé en cette rentrée 2026, et cela depuis 2023. Or l'inflation, et notamment celle sur les loyers (seulement

26 % des boursiers sont logés par les Crous) et l'équipement personnel, diminue le reste à vivre des étudiant-es. Le montant des BCS s'élève à 2,4654 M€ en LFI 2026 et n'est budgété qu'à hauteur de 2,4194 M€ au projet de loi de finances (PLF) 2027, soit une baisse de 45 M€ qui devrait rendre compte d'une réduction du nombre de boursiers de l'ordre de 2 % (environ 10 000 bourses en moins). Par ailleurs, le financement du repas à 1 euro nécessite au minimum 93 M€ supplémentaires qui devraient être financés, alors que l'augmentation générale du programme n'est que de 56 M€.

SOUS-FINANCEMENT DE LA RECHERCHE HORS UNIVERSITÉ

Le programme 172, concernant le CNRS, l'ANR et la LPR est également touché par le sous-financement. La progression de 255 M€ de ce programme consacre 110 M€ pour résorber partiellement les 200 M€ de déficit prévu en 2027 au CNRS, soit un sous-financement au minimum de 90 M€. La LPR n'est pas non plus respectée pour ce programme : la progression 2027-2026 aurait dû être de 377 M€, et ce sont seulement 54 M€ qui lui sont consacrés ; soit un sous-financement de la LPR de ce programme de l'ordre de 323 M€.

Sur le périmètre des programmes 150, 231 et 172, le sous-financement atteint donc 979 M€, quasiment 1 milliard d'euros (Md€), par rapport à la LFI 2026. En étudiant le projet annuel de performances 2027 de la Mires, on s'aperçoit en outre que la différence entre le budget du programme 150 et les crédits prévus au titre des subventions pour charges de service public (SCSP) augmente par rapport à ce qu'elle était en LFI 2023, 2025 ou 2026. Cette différence atteint 1037,5 M€ dans le PLF 2027 (7 % de la SCSP), contre 624 M€ en 2026 (4 % de la SCSP), ce qui grève davantage le budget. Bien entendu, il faudrait ajouter nos revendications sur la hausse du point d'indice, l'ouverture de places à l'université, le recrutement en vue de réduire les inégalités d'encadrement, le financement pérenne des laboratoires, etc. : cela nécessite un investissement de 16 Mds€. On en est loin ! ■

Sur le périmètre des programmes 150, 231 et 172, le sous-financement avoisine 1 milliard d'euros, par rapport à la LFI 2026.

Libertés syndicales : l'université d'Aberdeen doit se ressaisir !

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

À l'université d'Aberdeen (Écosse), l'une des plus anciennes du Royaume-Uni, notre collègue David Anderson, anthropologue internationalement reconnu pour ses travaux sur l'écologie de l'Arctique et les liens entre humains et animaux, vient d'être licencié.

Comme représentant syndical, il a diffusé à ses collègues un document du sénat de son université détaillant les coupes budgétaires et les suppressions de postes déjà décidées, révélant la décision de fermeture du département d'anthropologie de l'université, qui était toujours en discussion à ce stade.

LOGIQUE COMPTABLE

Une telle sanction pose nombre de questions en termes de libertés syndicales au sein des universités comme en matière d'évolution de la « gouvernance » des universités.

Au Royaume-Uni, la logique de gestion que le SNESUP-FSU dénonce en France progresse : elle épouse une logique comptable inspirée du « new public management », elle piétine la colégialité indispensable au travail universitaire, elle méprise les objectifs de pertinence scientifique ou éducative.

Une pétition* lancée par nos collègues du syndicat University and College Union (UCU) appelle à l'annulation de ce licenciement, à la défense des libertés syndicales, et à la préservation de l'avenir de l'anthropologie, aujourd'hui fragilisée par les politiques de restructuration exclusivement fondées sur des objectifs financiers.

Pour la défense de notre collègue et pour éviter que des pratiques aussi indignes puissent être envisagées ailleurs, le SNESUP-FSU vous invite à signer cette pétition et à la relayer auprès de vos réseaux.

Protéger les libertés syndicales, soutenir notre collègue David Anderson, signer la pétition ! ■



*speakout.web.ucu.org.uk/stand-up-for-trade-unions-reinstate-professor-david-anderson/.

Évaluation des IUT par le Hcéres : où en est-on ?

Par **CAROLINE MAURIAT**, membre de la CCN-IUT

Le 24 juin, Patrick Courilleau annonçait brutalement aux membres de la Commission consultative nationale des IUT (CCN-IUT) qu'ils n'auraient plus la charge de l'évaluation des IUT et ce dès la prochaine vague d'évaluation (vague B), celle-ci étant transférée au Hcéres. L'ensemble des membres de la CCN-IUT s'est indigné de cette décision.

Cette réaction unanime et le courrier que l'Assemblée des directeurs d'IUT a adressé à la présidente du Hcéres fin août ont amené celle-ci à convier les membres de la CCN à un atelier pour « réfléchir à ces nouvelles modalités d'évaluation en lien avec les instances qui connaissent le mieux les IUT et leurs formations ». Cette réunion s'est tenue le 9 octobre avec un représentant de France Universités, des membres de la CCN, son président par intérim, Sophie Meynet (directrice du département formation du Hcéres), Stéphane Lauwick (conseiller scientifique spécialiste des IUT), Gabrielle Grandguillaume (directrice de cabinet adjointe) et Coralie Chevallier (présidente du Hcéres).

Le SNESUP-FSU y était présent et y a rappelé son opposition à la démarche de l'accréditation globale en ce qu'elle accroît l'autonomie des établissements mais également parce

qu'elle pose de nombreux problèmes pour les instituts dérogatoires au sens de l'article 713-9 du Code de l'éducation dont relèvent les IUT et les Inspé, en particulier dans le cadre des établissements publics expérimentaux et des grands établissements et de leur caractère pluridisciplinaire. Les IUT regroupent ainsi tous des départements du secteur industriel et des départements du secteur tertiaire. Il a aussi rappelé son attachement aux commissions pédagogiques nationales et à la CCN, aux commissions paritaires et à leur rôle dans l'évaluation des formations portées par les IUT.

À L'ÉCOUTE

La discussion a été plutôt constructive et les responsables du Hcéres ont semblé à l'écoute des propositions formulées, telles que s'appuyer sur la CCN pour étoffer son vivier d'experts IUT, demander le COMP établi entre les IUT et leur université (élément réglementaire)* ou être attentif à ce que l'intégralité des heures des programmes nationaux soit réalisée. Le SNESUP-FSU restera toutefois attentif à la manière dont ces dispositions seront déployées pour la vague en cours d'évaluation et apportera son analyse sur les conséquences de ce changement de méthode sur le fonctionnement des IUT et des formations qu'ils portent. ■

Le SNESUP-FSU a rappelé son opposition à la démarche de l'accréditation globale.

* Contrat d'objectifs et de moyens pluriannuel prévu par l'article D. 642-67 du Code de l'Éducation. Cet article stipule qu'il doit être joint à la demande d'accréditation.

FSU, engagé·es au quotidien pour le personnel et les étudiant·es

La FSU porte un syndicalisme de transformation sociale qui défend un service public rendu par une fonction publique, seule à même de garantir l'intérêt général.

Dans ce cadre, démocratie et collégialité sont indispensables pour faire vivre un enseignement supérieur et une recherche dynamiques, qui prennent en compte les besoins de la société comme ceux propres à l'exercice des missions premières de l'université et préservant les conditions de travail des collègues. C'est cet engagement des militant·es de la FSU que les articles de ce dossier illustrent.

Cette action s'opère sur le front de la protection du personnel, qui, loin d'être corporatiste, est là pour garantir la fonction publique et donc l'intérêt général, en articulant les aspects nationaux aux aspects locaux.

Elle s'opère aussi sur ceux de la formation et de la recherche, en défendant une formation exigeante et adossée à la recherche, ainsi qu'un budget qui permet l'accueil de toutes et tous dans les formations de leur choix, la menée de recherches dans tous les domaines jugés pertinents par les communautés de recherche pour accroître les connaissances dans le respect de la liberté académique, de l'égalité professionnelle et de la réalisation de conditions de travail protectrices.

Cela passe aussi par une présence dans les lieux de débat pour peser sur les dossiers tant nationaux, comme l'égalité entre les femmes et les hommes ou la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, qu'internationaux, pour faire vivre la solidarité internationale.

On trouvera donc dans ce dossier des arguments pour montrer, dans la campagne des élections professionnelles, que voter FSU, c'est voter pour une défense du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, au plus près de l'intérêt des collègues et des étudiant·es, pour une société plus juste et égalitaire, plus écologique, plus féministe et plus démocratique. ■

Dossier coordonné par le BUREAU NATIONAL

Dans l'ESR, la FSU, une force incontournable!

La FSU a su construire une implantation incontournable dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) publics. Ses syndicats nationaux embrassent tous les métiers du service public d'ESR.

Par **CAROLINE CHEVÉ**,
secrétaire générale de la FSU, et **STÉPHANE TASSEL**,
membre du secrétariat national de la FSU

Qu'il s'agisse du SNESUP-FSU, première organisation représentative des enseignantes-chercheur-ses et des enseignants du supérieur, du SNCS-FSU, pour les chercheur-ses des organismes de recherche, et du SNASUB-FSU, syndiquant les agent-es indispensables à l'exercice de nos missions, la fédération exerce un syndicalisme au plus près des métiers, en proximité immédiate avec le personnel et les difficultés qu'il rencontre quotidiennement dans des établissements particulièrement touchés par les contre-réformes menées depuis plus de vingt ans.

Dans un contexte où l'autonomie financière accrue des universités permet de les rendre responsables de la gestion de la pénurie produite par les coupes budgétaires successives et où le « new public management » entraîne une caporalisation des activités d'enseignement et de recherche du supérieur, la FSU est à même de s'adresser au plus grand nombre. Mobilisée au quotidien pour faire face à ces dérives, elle porte, dans les luttes, des revendications de transformation sociale, d'amélioration du service public d'enseignement supérieur et de recherche, pour élever la jeunesse au plus haut niveau de qualification, pour obtenir de bonnes conditions d'enseignement et de recherche pour toutes et tous sur l'ensemble du territoire, métropolitain comme ultramarin. Quand certains veulent cantonner l'excellence à une minorité, nous la revendiquons pour toutes et tous.

PLAN DE TITULARISATION

La création d'un plan pluriannuel de l'emploi scientifique est une urgence pour la jeunesse et la société. Dans le cadre de la création de 6000 emplois statutaires par an pendant dix ans, ce plan doit impérativement tenir compte de la singularité de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), à commencer par la forte représentation des agent-s non titulaires : 40 % des contractuel-les de l'État sont dans l'ESR. La mise en place d'un plan de titularisation de toutes et tous les précaires employé-es pour répondre à des besoins pérennes est nécessaire pour qu'ils et elles bénéficient enfin du même statut que les titulaires qui, aujourd'hui, sont aussi à bout de force et sacrifient souvent leur temps de recherche pour continuer de former et d'accompagner les étudiant-es.

Les enseignant-es du supérieur titulaires sont professeur-es des universités et maître-ses de conférences (MCF), ou enseignant-es du second ou du premier degré. Bien que fonctionnaires d'État, ils ne bénéficient d'aucun processus réel de mutation et toute envie ou besoin de mobilité géographique les oblige la plupart du temps à se présenter à un nouveau concours dans un autre établissement, voire à devenir contractuel-les. Leur évolution de carrière est entravée, avec par exemple des MCF qui restent pendant plus de dix ans au dernier échelon de la classe normale, des agrégé-es qualifié-es au Conseil national des universités (CNU) avec de trop rares possibilités de devenir MCF, des professeur-es des universités qui doivent enchaîner les barrages de classe...

MAILLAGE TERRITORIAL

Cette diversité de corps, dans des disciplines aux modalités collégiales qui leur sont propres, bénéficie du soutien et du maillage de la fédération au plus près des métiers, permettant ainsi l'articulation entre des processus de carrière évalués nationalement au CNU, dans les commissions paritaires pour les ESAS et localement dans les établissements. L'ADN de la fédération est d'unifier les revendications sans les uniformiser, de tenir tous les bouts pour que les avancées des un-es ne se fassent pas au détriment des autres.

Nous sommes à un moment particulier. Les néobachelier-ères se heurtent au mur de Parcoursup. Les universités craquent de toute part et leurs portes se ferment, obérant l'avenir de milliers de jeunes, dont les familles savent que les diplômes constituent une protection.

Si l'extrême droite venait à accéder à la plus haute responsabilité, le risque de voir advenir ses politiques pourrait devenir réalité. À rebours des valeurs humanistes et émancipatrices de l'université, elles s'attaqueraient à la liberté académique, qui, comme l'indépendance de la justice et la liberté de la presse, est un pilier de la démocratie.

Pourtant, le surgissement des mobilisations des lycéen-nes et des étudiant-es dans ces dernières semaines, exigeant de meilleures conditions d'études, exprimant leur aspiration à pouvoir se construire un avenir par l'accès aux études et aux qualifications, réclamant l'égalité et la justice sociale, montre qu'il n'y a pas de fatalité, que l'action collective et l'engagement sont toujours porteurs d'espoir. Dès maintenant, il faut rejoindre le syndicalisme dans l'ESR pour renforcer les solidarités, être ensemble pour être plus fort-es. ■

Quand certains veulent cantonner l'excellence à une minorité, nous la revendiquons pour toutes et tous.

La défense du service public à l'articulation des actions nationales et locales

Les syndicats de la FSU relevant de l'enseignement supérieur et de la recherche interviennent nationalement et localement, avec, dans le cas du SNESUP-FSU, la défense des métiers d'enseignant-e et d'enseignant-e-chercheur-se dans les instances nationales, et le travail des élu-es au sein des établissements.

Par **FLORENCE LEGENDRE**,
membre de la F3SCT MESR

Le SNESUP-FSU traite les dossiers des enseignant-es et des enseignant-es-chercheur-ses titulaires et contractuel-les pour tout ce qui relève de la carrière, des conditions de travail et d'exercice, et défend les valeurs qui fondent leur statut et les droits des fonctionnaires dans l'enseignement supérieur et de la recherche. Il travaille conjointement avec le Syndicat national des chercheurs scientifiques (SNCS-FSU), le Syndicat national de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques (SNASUB-FSU) et le Syndicat national de l'éducation physique (SNEP-FSU). Tous sont experts des questions relevant du champ de syndicalisation et tous, faisant partie de la FSU, partagent les mandats et les valeurs de transformation sociale. Ces expertises associées à des valeurs communes font que la défense des agent-es se fait au plus près de leurs préoccupations et de leurs spécificités.

NIVEAU NATIONAL

Libertés académiques, égalité femmes-hommes, défense des statuts des enseignant-es et des enseignant-es-chercheur-ses, lutte contre la précarisation, défense du pouvoir d'achat, combat pour des conditions de travail correctes sont au cœur du travail des élu-es des instances nationales. Cela se traduit concrètement dans les actions menées. Ainsi, pour ne donner que quelques exemples pour lesquels l'action du SNESUP-FSU a été prépondérante au CSA du MESRE, nous pouvons citer les dossiers ayant trait aux promotions pour les maître-esses de conférences, au plan égalité femmes-hommes, au décret concernant les ESAS ou encore à la protection sociale complémentaire.

Pour ce qui est de la F3SCT MESR, les élu-es et mandaté-es n'ont cessé de rappeler encore et toujours l'importance de conditions de travail correctes, de prise en compte des indicateurs du terrain tels que les accidents du travail, afin que les établissements soient homogènes dans le traitement de ces problèmes (violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes et sexuels, décret sur les risques liés à la chaleur,

prévention des risques liés aux prions, etc.). Ces avancées sont de premières étapes vers la satisfaction de nos mandats et revendications.

NIVEAU LOCAL

Mais que vaudrait le travail effectué dans les instances nationales s'il restait lettre morte sur le terrain ? Ainsi, le niveau local permet de rappeler nos mandats, d'appliquer au mieux nos revendications dans l'organisation de nos établissements et de nourrir le travail mené nationalement. Dans les CSAE, les élu-es travaillent sur les campagnes d'emploi proposées en demandant les remplacements de un pour un des départs, la titularisation et la fonctionnarisation de nos collègues contractuel-les, sur les critères locaux pour l'octroi des primes Ripec, etc.

Les F3SCT locales s'occupent, au plus près de nos collègues, de la santé et des conditions de travail en analysant les alertes portées au Registre de santé et de sécurité au travail, le Document unique d'évaluation des risques professionnels et le Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, en anticipant tout risque lié à un changement d'organisation du travail. La F3SCT d'établissement émet des avis qui sont diffusés à l'ensemble du personnel et effectue des visites des structures pour faire des préconisations, notamment en traduisant localement les avancées obtenues nationalement. Le travail des élu-es permet la mise en place d'un véritable dialogue social. Toutes les remarques des collègues recueillies par le biais des différents canaux syndicaux sont portées par les élu-es et mandaté-es afin de permettre une véritable amélioration des conditions de travail. Le SNESUP-FSU est ainsi fort de son ancrage local qui nourrit et se nourrit de la réflexion collective nationale. ■

Le travail des élu-es permet la mise en place d'un véritable dialogue social.



Égalité professionnelle et lutte contre les VSS dans l'ESR : la FSU aux avant-postes

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et les violences sexistes et sexuelles perdurent. L'égalité entre les femmes et les hommes est pour la FSU un enjeu de justice sociale, de démocratie et de transformation du travail. Elle ne relève pas simplement d'un slogan, d'une défense corporatiste du métier ou d'une simple mise en conformité réglementaire avec le droit européen.

Par **ANNE ROGER**,
membre du groupe Égalité femmes-hommes

Au niveau fédéral, trois chantiers ont mobilisé les forces militantes de la FSU depuis plus d'un an pour faire avancer les droits des femmes. La négociation d'un nouvel accord égalité dans la fonction publique a permis de pousser certaines revendications telles que le congé hormonal, les autorisations d'absence pour les victimes de violences intrafamiliales, le suivi et le traitement des signalements de violences sexistes et sexuelles (VSS) et la formation du personnel sur ce sujet, et de rappeler que sans ancrage dans les politiques publiques et sans moyens structurels, humains et financiers, l'égalité réelle ne peut advenir. L'urgence de mesures structurelles concernant les salaires a également été mise en avant dans toutes les discussions. Les groupes de travail autour de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale auxquels la FSU a participé ont permis de questionner la mise en œuvre du principe « à travail de valeur égale, salaire égal » et de proposer des pistes d'action. Par ailleurs, la FSU est largement engagée dans la coalition enfantiste et féministe autour de la loi intégrale contre les violences faites aux femmes et aux enfants, notamment sur les dimensions relatives à la fonction publique, pour porter ses revendications et participer à améliorer le texte vers plus de moyens et de justice.

INÉGALITÉ FLAGRANTE

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes illustrent une inégalité flagrante, avec un écart qui, selon le dernier « Panorama des enseignants du supérieur », atteint 8 % chez les enseignantes et enseignantes-chercheur-ses titulaires, et dépasse les 20 % chez les contractuelles. À cette inégalité salariale s'ajoute la sous-représentation des femmes dans les responsabilités, notamment les plus élevées, comme la direction d'un laboratoire ou la présidence d'une université.

La FSU défend des mesures structurelles, comme la revalorisation des métiers les plus

féminisés – notamment les fonctions de Biatss – ainsi que la suppression des freins de carrière liés à la parentalité. Le CRCT maternité gagné par la FSU en est une illustration. Les élu-es de la FSU bataillent également dans toutes les instances où les promotions peuvent être à l'ordre du jour (conseils académiques restreints, sections CNU, CSA, F3SCT, GT divers, CA, etc.) contre la ségrégation de corps et de grade à l'œuvre au sein des corps d'enseignant-es-chercheur-ses, à tous les niveaux. Elle refuse la politique indemnitaire sous la forme de primes, qui ne fait qu'accroître les inégalités, et demande l'intégration de celles-ci dans les rémunérations de toutes et tous.

PLAN NATIONAL D'ACTION

Par ailleurs, l'analyse des promotions par la voie du repyramidage par sections CNU et groupes disciplinaires ou encore celle du dispositif de chaires de professeur-e junior (CPJ) permettent d'identifier les conséquences néfastes des dispositifs en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes et d'appuyer les revendications d'un système national pour les repyramidages et de la fin des CPJ. Les élu-es des CSA locaux et nationaux travaillent à faire évoluer les lignes directrices de gestion en ce sens.

La mise en place du plan national d'action pour l'égalité professionnelle 2025-2027 est également une opportunité pour la FSU d'avancer sur ces sujets dans les établissements, même si le ministère n'exerce aucun contrôle sur les plans déjà en application. Les modifications du périmètre des missions égalité dans le Code de l'éducation ont abouti à un affaiblissement de la politique d'égalité professionnelle, mais la FSU a heureusement réussi à imposer au ministère de faire marche arrière sur la circulaire d'application de ces modifications.

La FSU joue ainsi sur deux tableaux qui s'alimentent l'un l'autre pour porter des revendications au niveau de l'enseignement supérieur et de la recherche : son expertise sur l'aspect métier, elle-même nourrie par l'accompagnement syndical local et national, et la vision de transformation sociale qu'elle porte. ■

La FSU est largement engagée dans la coalition enfantiste et féministe autour de la loi intégrale contre les violences faites aux femmes et aux enfants.

Le service public de l'ESR comme impératif vital pour la formation des jeunes et de la société

Le service public de l'ESR repose sur la gratuité, un accès ouvert à tous et à toutes, la lutte contre les inégalités et les discriminations, un adossement à la recherche, ainsi qu'un haut niveau de qualification des équipes pédagogiques. L'ESR doit rester un espace d'émancipation soustrait aux contraintes marchandes, où fonctionnaires et étudiant-es produisent les savoirs nécessaires au progrès, à la justice sociale et à la cohésion de la société – un service public donc.

Par **MICHÈLE ARTAUD, HERVÉ CHRISTOFOL**,
membres du bureau national,
et **EMMANUEL DE LESCURE**, secrétaire général

L'article L. 123-2 du Code de l'éducation* dessine les contours de ce qui doit constituer la substance du service public de l'enseignement supérieur (ESR). Nous y adhérons sans réserve. Mais certains de ses alinéas résonnent davantage que d'autres. Ainsi « *le développement de la recherche, support nécessaire des formations dispensées, [...] la diffusion des connaissances dans leur diversité et [...] l'élévation du niveau scientifique, culturel et professionnel de la nation et des individus qui la composent* » et encore « *la lutte contre les discriminations, [...] la réduction des inégalités sociales ou culturelles et [...] la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes en assurant à toutes celles et à tous ceux qui en ont la volonté et la capacité l'accès aux formes les plus élevées de la culture et de la recherche* » sont le cœur de l'engagement de la plupart des agent-es dans le service public d'enseignement supérieur et de recherche. Ils nourrissent également notre engagement militant à le défendre et à le promouvoir.

CHOIX POLITIQUES ET BUDGÉTAIRES FORTS

Assurer « *à toutes celles et à tous ceux qui en ont la volonté et la capacité l'accès aux formes les plus élevées de la culture et de la recherche* » nécessite d'accueillir toutes et tous gratuitement, dans des formations exigeantes mais non sélectives, des formations appuyées sur des savoirs produits par la recherche et tirant profit de leurs derniers développements. Il est essentiel d'« *oser tout examiner, tout discuter, tout enseigner même* », comme le disait Condorcet, dans la perspective de former des citoyen-nes éclairé-es, disposant d'esprit critique, aptes à prendre des décisions scientifiquement fondées et à se déprendre des bulles créées notamment par les réseaux sociaux, de la propagande et de la pensée unique diffusées par nombre de médias.

En particulier, d'un côté, « *la réduction des inégalités sociales et culturelles* » inscrite dans le Code de l'éducation ne peut s'obtenir qu'au

prix de choix politiques et budgétaires forts permettant de mettre en place les dispositifs indispensables pour aider les étudiant-es à réussir et de proposer sur tout le territoire un accès aux formations de leur choix à tous les bacheliers et toutes les bachelières – l'engagement dans une formation dépend du sens, de la reconnaissance et de la motivation que chacun-e y projette et en retire. D'un autre côté, la formation des professionnel·les sur lesquelles repose une grande partie du fonctionnement de la société a besoin, d'une part, de disposer des savoirs les plus récents et scientifiquement fondés ; d'autre part, d'être en contact avec l'ensemble de la société pour être à même de participer au progrès et à la cohésion de la société.

FAIRE PROGRESSER LA SOCIÉTÉ

L'enseignement supérieur se doit d'être un espace à part parce qu'il est vital pour le progrès de la société, qu'il donne des moyens pour comprendre, analyser, accompagner voire contribuer à produire les transformations de la société, ainsi qu'aider les jeunes générations à s'émanciper et à y trouver leur place pour en dessiner le meilleur avenir possible, fait de justice et de cohésion sociales, de respect de l'environnement et de paix. Cela nécessite donc un service public qui seul permet de constituer l'enseignement supérieur en *skholè*, lieu où on se met à l'écart des contraintes de la vie de la cité pour pouvoir étudier – et étudier notamment ces contraintes et leurs effets – tout en permettant à toutes et à tous de bénéficier de ce temps de *skholè* et, par là, de faire progresser la société en tirant le meilleur parti des savoirs qu'on y diffuse et produit. Ce service public se doit d'être rendu par une fonction publique permettant d'œuvrer pour l'intérêt général sans être soumis à un clientélisme problématique. C'est le sens du syndicalisme de métier et de transformation sociale promu par le SNESUP-FSU, qui s'engage à la fois à défendre les collègues et leurs droits dans l'exercice de leur mission sur leur lieu de travail et à œuvrer, dans l'intérêt général, pour une société plus juste, plus égalitaire, plus féministe, plus démocratique et plus écologique. ■

L'enseignement supérieur se doit d'être un espace à part parce qu'il est vital pour le progrès de la société.

* www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000052026398/2025-08-02.

La recherche publique, un bien commun au service de l'ensemble de la société

Le Haut-Commissariat à la stratégie et au plan a récemment préconisé de « réformer la politique d'innovation en France » pour « permettre un pilotage continu de la recherche amont à la mise en production ». La politique des gouvernements depuis de nombreuses années est résumée dans cette phrase : la recherche vue comme conduisant (rapidement !) à l'innovation.

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

Après les PIA et France 2030, les agences de programmes sont le dernier outil en date pour « piloter » et « mettre sous tutelle » la recherche produite dans les universités. La restructuration des instituts du CNRS est un autre signal inquiétant d'un bouleversement des pratiques et d'une redistribution des moyens vers les thématiques à la mode.

Les transformations structurelles en cours et la diminution drastique des budgets pérennes consacrés à la recherche (en euros constants) consomment beaucoup de temps des enseignant-es-chercheur-ses ; temps qui n'est consacré ni à l'enseignement, ni à la recherche, ni à la formation à et par la recherche. Par ailleurs, l'augmentation du nombre d'heures complémentaires (en moyenne 83 heures par maître-esse de conférences et 56 heures par professeur-e des universités) réduit encore considérablement le temps consacré à la recherche. Quant aux agent-es non titulaires, leurs conditions de travail et de rémunération sont pour la majorité des cas tout simplement scandaleuses.

ACCROÎTRE LA CONNAISSANCE

S'il est urgent que les connaissances déjà établies soient mobilisées dans les politiques publiques par les grands corps de l'État ou pour produire des innovations par les scientifiques en entreprise, il revient au secteur public de la recherche de continuer d'explorer ce que nous ne savons pas encore pour accroître la connaissance.

La recherche publique est un bien commun au service de l'ensemble de la société. Son développement nécessite la liberté académique, du temps et des moyens.

Le statut d'enseignant-e-chercheur-se titulaire – aujourd'hui à nouveau menacé sous couvert de simplification – est indispensable pour développer une activité de recherche sur le temps long sans entrave de la créativité et élaborer des connaissances documentées, vérifiées et validées par les pairs (au moins un temps). Le statut

d'enseignant-e-chercheur-se a permis et permet encore de protéger la liberté académique, de développer une indépendance par rapport aux pouvoirs économiques, politiques et religieux, et de choisir des sujets de recherche en lien notamment avec les questions sociétales. In fine, cela permet aux enseignant-es-chercheur-ses d'exercer à plein un droit de citoyenneté.

STRUCTURATION PAR DISCIPLINES

Le SNESUP-FSU défend l'indépendance de la recherche et la place de toutes les disciplines dans la création des savoirs. Contrairement à la vision réductrice des gouvernements successifs, les ALL-SHS ne sont pas les suppléments d'âme des sciences et technologies. Par ailleurs, les disciplines rares doivent être défendues et les postes associés sanctuarisés. Le SNESUP-FSU défend la structuration par disciplines portée par le Conseil national des universités, pièce maîtresse du statut de fonctionnaire d'État des enseignant-es-chercheur-ses garant d'une égalité de traitement sur l'ensemble du territoire, quel que soit l'établissement ou le champ de spécialité. Le SNESUP-FSU défend également une gestion des carrières avec un contingent local et un national.

Le SNESUP-FSU défend la gestion démocratique des établissements par le personnel de tous statuts et dénonce toute volonté de pilotage de quelque manière que ce soit, notamment par les appels à projets. Pour préserver la capacité de recherche des enseignant-es-chercheur-ses, le SNESUP-FSU exige une augmentation de 8 milliards d'euros du budget de la recherche, une hausse des dotations pérennes des laboratoires de recherche, un plan de recrutement de 4 800 enseignant-es-chercheur-ses immédiatement, puis de 2 400 enseignant-es-chercheur-ses tous les ans, une baisse du service statutaire à 125 heures équ. TD et l'équivalence heures TP-heures TD.

Lors des élections professionnelles de décembre 2026, renforcer le syndicalisme que nous portons signifie défendre la liberté académique, les statuts des fonctionnaires, une recherche coopérative et sans entrave dans toutes les disciplines, avec pour objectif l'accroissement des connaissances partagées avec le plus grand nombre. ■

Le SNESUP-FSU défend l'indépendance de la recherche et la place de toutes les disciplines dans la création des savoirs.

La FDE : un élément crucial de l'université au service de la société

Une formation universitaire pour les enseignants et le personnel de vie scolaire (CPE) est indispensable, en raison de la complexité du métier, mais aussi du caractère essentiel de cette profession pour la constitution de la société. Pourtant, les réformes récentes, bien que revendiquant un ancrage universitaire, en minimisent concrètement la portée et l'adossement à la recherche, mettant en danger la qualité de l'école et la formation de citoyens éclairés.

Par **VINCENT CHARBONNIER** et **MURIEL CORET**,
coresponsables du secteur FDE

Parce qu'elle désigne un champ de pratiques quotidiennes universellement répandues, l'éducation souffre du fait que tout un chacun prétend avoir un avis autorisé à son propos, sur ce champ disciplinaire comme sur ces pratiques, allant parfois jusqu'à dénier la possibilité d'une approche scientifique de ces phénomènes. C'est encore plus manifeste pour ce qui concerne la formation du personnel chargé d'assurer institutionnellement cette mission, le personnel enseignant ainsi que celui de vie scolaire (CPE). Au fond, il suffirait de mettre les futur-es enseignant-es et le personnel sur le terrain et ils et elles apprendraient par osmose ou mimétisme.

UNE FORMATION UNIVERSITAIRE, POUR QUOI FAIRE ?

Pourtant, enseigner est un métier qui *doit s'apprendre* parce qu'il exige non pas seulement d'apprendre des pratiques mais encore de les penser, de les réfléchir, d'interroger ce qu'éduquer et instruire signifient, toutes choses qui réclament un travail d'analyse et de réflexion dont le cadre universitaire est la source et le garant.

La formation des enseignant-es et des CPE (FDE) doit ainsi être universitaire, parce qu'enseigner est un métier intellectuel, social et professionnel complexe, qui ne peut être réduit à l'apprentissage de « bonnes pratiques » ou à la seule adaptation aux prescriptions du moment de l'employeur. Former des enseignant-es, ce n'est pas transmettre mécaniquement des gestes professionnels ou des normes institutionnelles. Il s'agit de permettre aux futur-es professionnel·les de construire des pratiques raisonnées, susceptibles d'être adaptées à des classes, des élèves, des territoires et des situations de travail nécessairement

divers. Le « terrain » doit être interrogé, mis en discussion et éclairé par des savoirs scientifiques.

UNE FORMATION POUR L'ÉMANCIPATION

Dans ce contexte, l'adossement à la recherche est indispensable. Il permet de ne pas réduire la formation aux programmes scolaires ou aux attentes immédiates de l'institution. Il donne aux futur-es enseignant-es et CPE les moyens de comprendre les controverses scientifiques, les évolutions des savoirs, les inégalités scolaires, les mécanismes de discrimination et les enjeux démocratiques de l'école. C'est une condition nécessaire pour exercer une liberté pédagogique éclairée et pour ne pas être enfermé-e dans une conception technicienne ou prescriptive du métier. L'université est donc le cadre qui doit protéger la formation contre une mise sous tutelle directe par l'employeur.

De manière sans doute paradoxale, la longue litanie des réformes de la formation des enseignant-es, qui s'est singulièrement accélérée ces vingt dernières années (depuis la réforme de la mastérisation sous la présidence de Nicolas Sarkozy), n'a eu de cesse de revendiquer son ancrage universitaire. Or force est de constater que, dans le concret de l'application des réformes, la dimension universitaire est en réalité systématiquement minorée ou réduite à un affichage. Cela peut s'interpréter comme une reconnaissance du danger pour le pouvoir d'une formation des enseignant-es et des CPE véritablement universitaire, c'est-à-dire permettant d'outiller le personnel pour un exercice de son métier au service du progrès de la société et de l'étude par les jeunes générations de tous les sujets pertinents, afin de mettre à distance les injonctions et les diktats de toute nature. Mais cela met surtout en grave danger notre société en privant, notamment les plus fragiles des élèves, des conditions leur assurant d'occuper une position de citoyen-ne éclairé-e. ■

La formation des enseignant-es et des CPE doit être universitaire, parce qu'enseigner est un métier intellectuel, social et professionnel complexe.

Défendre le personnel pour défendre le service public

Se battre pour améliorer nos statuts, comme le SNESUP-FSU s'y attache sans relâche, c'est également lutter pour améliorer le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans l'intérêt général et en dehors de tout intérêt partisan.

Par **MICHÈLE ARTAUD**,
coresponsable du secteur Service public,
et **RAYMOND GRÜBER**,
responsable du secteur Situation du personnel

L'enseignement supérieur et la recherche (ESR) constituent un service public. Pour pouvoir œuvrer pour l'intérêt général, à l'abri d'intérêts partisans ou du clientélisme, il est nécessaire que ce service public soit exercé par une fonction publique, dont les agent-es sont muni-es de droits. Ces derniers sont le pendant des obligations liées aux missions de service public et sont donc indispensables à l'exercice de nos missions d'enseignement et de recherche.

La FSU est historiquement organisée en fédération de syndicats de métiers, chacun représentant un champ professionnel précis. Au niveau de l'ESR, cela correspond au SNESUP pour les enseignant-es et les enseignant-es-chercheur-ses, au SNASUB pour le personnel administratif et au SNCS pour les chercheurs scientifiques. Elle se positionne comme une fédération de syndicats de transformation sociale.

DÉFENDRE LES DROITS DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL DE L'ESR

Ainsi, ce que défend la FSU au niveau national, et notamment le SNESUP, pour les statuts et les droits de l'ensemble du personnel de l'ESR, correspond à une certaine vision du service public, de démocratisation de l'enseignement supérieur, avec une offre de formation la plus large possible, le développement de la recherche et de nouvelles connaissances scientifiques, sur l'ensemble du territoire, par des enseignant-es, des enseignant-es-chercheur-ses et des chercheur-ses de haut niveau. C'est pourquoi la défense du service public de l'ESR porté par la FSU passe, notamment au niveau du CSA ministériel, par celle du statut du personnel de l'ESR et par l'amélioration de celui-ci, pour le protéger contre l'arbitraire, mais aussi pour protéger les étudiant-es du favoritisme et du clientélisme. La défense des droits du personnel n'est

donc pas une lutte corporatiste, mais un combat pour l'exercice des missions de service public de l'ESR, et il en va de même de la conquête de nouveaux droits liés à l'évolution de ces missions.

Cela passe par la défense du statut de fonctionnaire, pour s'opposer au recrutement de contractuel·les, qui connaissent des conditions d'emploi, de rémunération et des obligations de service très hétérogènes selon les établissements. Cette hétérogénéité s'est largement amplifiée depuis la loi LRU et la création du statut prévu à l'article L. 954-3 du Code de l'éducation, qui se caractérise par l'absence de cadrage et le caractère dérogatoire de l'ensemble de la réglementation relative aux contractuel·les.

ULTRA-INDIVIDUALISATION VOULUE PAR LES GOUVERNEMENTS SUCCESSIFS

Il en est de même pour la défense du statut national, d'une réglementation, d'un déroulement de carrière et de procédures de gestion garantant d'égalité entre les collègues de différents établissements et cohérentes avec l'aspect collectif du travail d'enseignement et de recherche, à l'exact opposé de l'ultra-individualisation voulue par les gouvernements successifs.

Cette volonté d'ultra-individualisation s'est accélérée encore davantage avec la création des établissements expérimentaux. La FSU défend au contraire la collégialité, qui est la base de la démocratie universitaire, l'indépendance et la liberté académique, qui s'articulent pour permettre le développement de la connaissance scientifique comme de sa diffusion et proposer des solutions aux enjeux sociaux et environnementaux actuels et à venir.

Se battre pour des carrières et des rémunérations à la hauteur des qualifications et des missions, et pour améliorer la mobilité des enseignant-es-chercheur-ses, n'est ainsi pas une simple question corporative, c'est lutter pour une meilleure attractivité du métier, nécessaire à la bonne réalisation des missions du service public d'ESR. ■

La FSU défend la collégialité, qui est la base de la démocratie universitaire, l'indépendance et la liberté académique.

Engagé·es du local à l'international : la force de la solidarité

Au cœur de nos valeurs de solidarité et d'antiracisme, de notre engagement pour la paix et la défense des droits humains, l'activité internationale du SNESUP-FSU constitue un axe fort de notre action syndicale.

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

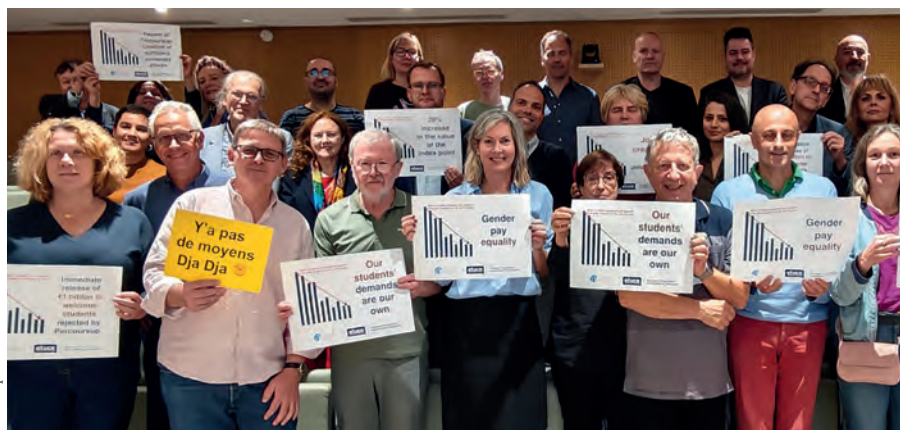
Le SNESUP-FSU a historiquement été engagé dans une activité internationale ambitieuse. Convaincu de l'indispensable coopération de nos organisations au-delà des frontières, conscient des intérêts communs qui sont ceux des universitaires partout dans le monde, le SNESUP-FSU est un acteur particulièrement impliqué dans la solidarité internationale des syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR).

La solidarité internationale des universitaires s'est toujours exprimée dans notre participation active aux travaux de la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS), présidée (depuis 2009) ou désormais coprésidée (depuis 2022) par notre camarade Jean-Paul Lainé et au sein de laquelle le SNESUP-FSU reste encore fortement investi, notamment avec ses représentant·es au sein du comité exécutif de cette fédération.

UNE PARTICIPATION ACTIVE

De la même façon, avec les collègues du SNES-FSU, le SNESUP-FSU est engagé dans les travaux de l'Internationale de l'éducation, la plus grande fédération mondiale des enseignant·es et du personnel de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur (33 millions de membres dans 180 pays). Dans ce cadre, le SNESUP-FSU participe activement aux travaux de sa fédération européenne, European Trade Union Committee for Education (Comité syndical européen de l'éducation), qui rassemble à lui seul 11 millions de membres dans plus de 50 pays européens. Il est également actif dans les travaux de son Comité permanent enseignement supérieur et recherche et dans divers groupes de travail européens, comme celui relatif aux enjeux de l'intelligence artificielle pour l'éducation et l'enseignement supérieur.

En appui sur le travail de son secteur International, qui réunit une dizaine de membres de la direction nationale, le SNESUP-FSU s'implique dans nombre d'actions dont les pages de cette publication rendent régulièrement compte, à l'instar de notre défense des collègues dans le cadre du programme Pause, de notre engagement pour sa pleine application aujourd'hui pour les chercheur·ses, enseignant·es-chercheur·ses et doctorant·es de Gaza, ou encore de notre engagement



au côté de Pinar Selek et de notre participation systématique à la délégation de soutien qui se déplace au tribunal d'Istanbul lors de son procès sans fin, ou encore au sein de l'International Network for Academic Freedom (iNAF!).

DÉFENSE INTERNATIONALE DE NOS MANDATS

À lui seul, le réseau iNAF!, dont le SNESUP-FSU est membre fondateur, témoigne de la force de cet engagement. Créé lors de notre congrès de 2020, il rassemble aujourd'hui 16 syndicats universitaires internationaux qui organisent chaque année une journée commune de réflexion et d'action. On trouvera dans *Le Snesup* de septembre¹ un compte rendu de notre intervention lors de la dernière journée et on mesurera l'importance des échanges au sein de ce réseau. En outre, l'intervention du SNESUP-FSU cette année, sur le thème « IA et liberté académique », est disponible en intégralité sur notre site².

En plus de ces actions, notre syndicat entretient au quotidien des liens forts avec nombre d'organisations amies. La force de ces liens internationaux s'exprime aussi lors de chacun de nos congrès d'orientation, pour lesquels le SNESUP-FSU invite une délégation internationale appelée à intervenir devant l'ensemble des délégué·es au congrès et avec laquelle chaque délégué·e peut échanger pendant toute la durée de celui-ci. Ainsi, récemment, sur la situation de l'ESR en Italie avec nos collègues de la CGIL, sur la situation de l'ESR en Afrique avec ceux du SAES du Sénégal, ou encore, comme cela a été le cas lors des deux derniers congrès, avec nos collègues palestiniens de l'université de Birzeit. ■

Le SNESUP-FSU est un acteur particulièrement impliqué dans la solidarité internationale des syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche.

1. « iNAF! 2026 : contre l'autonomie institutionnelle, défendre notre indépendance professionnelle », *Le Snesup*, n° 744, p. 24-25 : www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-744-septembre-2026.
2. « Preserving academic freedom in the age of artificial intelligence » : www.snesup.fr/preserving-academic-freedom-age-artificial-intelligence.



L'enquête administrative, ce nouvel outil de management des universités

Violences sexistes et sexuelles, mais aussi plagiat, conflit d'intérêts, atteinte à la probité peuvent faire l'objet d'une procédure interne sous la forme d'une enquête administrative. Celle-ci a pour but d'établir la matérialité des accusations à l'encontre d'un agent, avant des poursuites éventuelles devant la section disciplinaire de l'université.

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

Une enquête administrative est une procédure interne, ordonnée par la présidence de l'université, qui vise à établir la matérialité de faits reprochés à un agent avant d'éventuelles poursuites devant la section disciplinaire de l'établissement. Elle repose sur des auditions de protagonistes et de témoins, chacune donnant lieu à un procès-verbal. Elle doit respecter la confidentialité, l'impartialité, l'objectivité et le contradictoire. Classiquement, la personne mise en cause est entendue en fin d'enquête et découvre alors les motifs. Le rapport final est remis à la présidence, qui décide seule de saisir ou non la section disciplinaire. L'agent sanctionné peut faire appel devant le Cneser disciplinaire.

La jurisprudence du Cneser se montre assez ferme face aux violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'aux manquements déontologiques (plagiat, conflit d'intérêts, atteinte à la probité). Les saisines pour « dérives comportementales » et « atteinte à l'image de l'institution » sont de plus en plus fréquentes. Violences verbales, menaces, comportements jugés agressifs ou déplacés, envoi de courriels jugés outrageants, injurieux, avec des propos diffamatoires sont des motifs de plus en plus fréquents d'enquêtes administratives. Ces comportements sont difficiles à caractériser et certaines dérives sont observables. L'expérience montre que les enquêtes administratives sont parfois détournées dans le but d'intimider ou d'exercer certaines pressions sur l'agent. Si l'administration universitaire dispose d'un pouvoir d'investigation, les principes d'impartialité et de proportionnalité de l'enquête peuvent parfois faire défaut.

MANQUEMENTS

Ainsi, une enquête peut être légitimement considérée comme abusive si elle présente certains manquements :

- enquête ouverte sur la base de rumeurs, de signalements calomnieux ou sans faits initialement qualifiables de faute administrative mais présentés comme tels ;

- partialité manifeste (instruction à charge, refus d'entendre les témoins à décharge, comptes rendus partiaux, conflit d'intérêts) ;
- atteinte aux droits de la défense (pièces non communiquées, absence de notification claire des faits reprochés, refus d'être assisté par un avocat ou un représentant syndical).

Si l'enquête elle-même ne peut être contestée directement devant le juge, l'agent dispose de recours à chaque stade :

- pendant l'enquête, l'agent a le droit de garder le silence si ses propos risquent de se retourner contre lui (Conseil d'État, 19 décembre 2024) ;
- lors de l'audition, l'agent a la possibilité de consigner des observations si les questions sont à charge ou ses propos déformés, d'y faire inscrire des réserves ou de refuser de signer le procès-verbal ;
- après l'enquête, une fois la procédure disciplinaire engagée, l'agent doit avoir accès à l'intégralité des pièces de l'enquête (rapport, témoignages) ;
- devant la section disciplinaire, puis le Cneser, l'agent peut rédiger un mémoire contradictoire démontrant le défaut d'impartialité ou de loyauté, ce qui peut entacher la sanction d'illégalité ;
- la responsabilité de l'université peut être engagée pour faute de service si l'enquête a été menée dans des conditions anormales ou vexatoires ;
- le tribunal administratif peut être saisi d'une demande d'indemnisation du préjudice moral, de l'atteinte à la réputation ou de la dégradation de la santé de l'agent incriminé ;
- la qualification en harcèlement moral institutionnel peut être invoquée si l'enquête a été déclenchée sans aucun fondement sérieux, dans le seul but de déstabiliser, d'isoler ou de pousser à la démission la personne ;
- une plainte pénale pour harcèlement moral contre les auteurs des faits peut être déposée.

Pour garantir la validité des échanges et éviter les pressions psychologiques, ne restez pas seul-e : faites-vous accompagner et contactez votre section locale du SNESUP-FSU. ■

L'enquête administrative doit respecter la confidentialité, l'impartialité, l'objectivité et le contradictoire.





Le rôle et les modalités des enquêtes de la F3SCT

Différentes des visites de la F3SCT dans un laboratoire, un service administratif ou un département universitaire, menées dans un but préventif, les enquêtes sont déclenchées à la suite d'un accident de service, d'une maladie professionnelle ou d'un événement grave, pour rechercher les causes et proposer des mesures correctives afin que le risque soit endigué.

Par **FLORENCE LEGENDRE**,
membre de la F3SCT MESR

DANS QUEL CAS POUVONS-NOUS PROCÉDER À UNE ENQUÊTE DE LA F3SCT ?

Les articles R. 253-49 à R. 253-52 du décret n°2024-1038 du Code général de la fonction publique (CGFP) donnent le cadre dans lequel des enquêtes de la F3SCT peuvent être diligentées. À partir des données collectées à la suite d'un accident ou de l'émergence d'une maladie professionnelle, la F3SCT statue si une enquête est requise. En cas de « désaccord sérieux et persistant » entre l'administration et la formation spécialisée sur le caractère de gravité de l'accident, la procédure prévue par l'article 5-5 du décret n° 82-453 peut être mise en œuvre : le-la chef-fe de service ou la formation spécialisée peuvent saisir l'inspection du travail, si le recours à l'inspecteur santé et sécurité au travail n'a pas permis de lever le désaccord. Il est à noter que la procédure est différente lors du signalement d'un danger grave et imminent. L'autorité administrative doit immédiatement procéder à une enquête avec un membre de la formation spécialisée (article R. 253-60 du CGFP).

LE RÔLE DES SYNDICATS ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La délégation doit comprendre le président ou la présidente de la F3SCT ou son ou sa représentant-e, ainsi qu'un-e représentant-e du personnel de la F3SCT. L'ensemble des membres de la F3SCT doivent être informé-es des conclusions de l'enquête et des suites qui lui sont réservées. Les agent-es des services entrant dans le périmètre de l'enquête de la F3SCT sont systématiquement informé-es au début de la démarche ainsi qu'à son terme.

ENQUÊTE DE LA F3SCT : QUELLE COMMUNICATION ?

Si le déclenchement d'une enquête est acté, l'administration assure, par tous les moyens dont elle dispose, une information sur la mise

en place de la délégation d'enquête auprès des agent-es et des ayants droit de la victime, et sur la possibilité d'être entendu-es par la délégation, s'ils ou elles en font la demande, ou de transmettre un témoignage écrit. Il est également envisageable d'informer les agent-es, au-delà des services entrant dans le périmètre de l'enquête.

La F3SCT peut décider de communiquer plus ou moins largement les conclusions de l'enquête. Dans tous les cas, la communication sur l'enquête doit rester contenue et maîtrisée, ce qui induit une anonymisation des témoignages. Elle ne saurait être réalisée individuellement par un-e des membres de la délégation d'enquête ou de la F3SCT, qui sont tenu-es à une obligation de discrétion. Cette communication doit être collective et reposer sur une approche partagée par l'administration et les représentant-es du personnel, quitte à présenter les différents points de vue en cas de divergence.

L'enquête F3SCT ne doit pas être confondue avec une enquête dite « administrative ». L'enquête ne recherche pas des coupables mais doit se focaliser sur l'analyse du travail, son organisation et les contraintes professionnelles éventuelles de l'agent-e et de son service. Il s'agit ici de récolter le plus de faits possibles, afin de comprendre les dysfonctionnements qui ont conduit aux situations décrites aux articles R. 253-49 et R. 253-60. Il n'existe pas de modèle type d'une enquête, car chaque situation est unique. ■

Les agent-es des services entrant dans le périmètre de l'enquête de la F3SCT sont systématiquement informé-es au début de la démarche ainsi qu'à son terme.

QUELQUES OUTILS PRATIQUES

- Le « Guide d'enquête d'un accident du travail » peut être consulté sur le site de l'Institut national de recherche et de sécurité.
- Des guides méthodologiques du ministère de la culture existent également : « Méthodologie de l'enquête de la formation spécialisée en cas de suicide ou de tentative de suicide » et « Méthodologie de l'enquête de la formation spécialisée en cas de maladie professionnelle » (février 2024).



Former à la lutte contre les crises environnementales

Alors que se tiennent cet automne la 17^e Conférence des parties (COP) sur la biodiversité (Erevan, du 19 au 30 octobre) et la COP31 sur le climat (Antalya, du 9 au 20 novembre), les actualités récentes confirment que ces deux crises sont indissociables.

Par **ISABELLE COMBROUX**,
membre de la commission administrative

Le combat pour la préservation de la biodiversité et la lutte contre le dérèglement climatique se rejoignent dans les mêmes objectifs de développement durable. Les relier plutôt que les opposer est devenu une condition de leur efficacité. Ainsi, restaurer les écosystèmes dégradés, protéger les milieux naturels et adapter les territoires contribuent à la fois aux actions pour le climat (objectif de développement durable [ODD] n° 13), pour la préservation de la vie aquatique et terrestre (ODD 14 et 15), et à assurer la sécurité alimentaire et l'accès universel à l'eau potable (ODD 2 et 6). Former des nouveaux professionnels capables de piloter ces actions est donc un enjeu majeur.

Les futurs professionnels de l'environnement, actuellement sur les bancs de nos universités, seront dans les prochaines années confrontés au déploiement du règlement européen sur la restauration de la nature et de la directive sur les sols. Ils participeront à la filière économique de l'ingénierie et du génie écolo-

gique dont la finalité est d'améliorer le fonctionnement des écosystèmes. En 2022, l'Union professionnelle du génie écologique estimait que cette filière représentait 2,5 milliards d'euros par an et environ 35 000 emplois, dont le développement de nouveaux métiers.

BESOIN CRUCIAL EN RESSOURCES HUMAINES

Avec environ 3 000 diplômés (tous niveaux d'études confondus) qui ont intégré le marché du travail en 2022, ce ne sont que 45 % des besoins annuels nationaux estimés à 6 700 qui sont couverts. Il s'agit donc bien d'une filière sous tension : 70 % des structures (entreprises, collectivités ou structures associatives) interrogées déclarent rencontrer des difficultés importantes dans le recrutement de leurs employés. Les plus gros besoins concernent le niveau 7, ingénieurs écologues et chefs de projet, ainsi que les niveaux techniciens et ouvriers pour les travaux.

Le développement de cette nouvelle filière se caractérise par un besoin crucial en ressources humaines spécialisées. Nos universités répondent-elles à ce nouveau besoin de formations ? La réponse est mitigée.

En effet, la gestion de la biodiversité et l'ingénierie écologique se préparent surtout en master. Les licences très généralistes ne préparent en général pas à ces débouchés très appliqués. La voie courte et plus professionnalisante des licences professionnelles, peu développée en 2019 (une enquête nationale en répertoriait seulement trois), s'est étoffée au cours des dernières années (la même enquête en répertorie une vingtaine en 2026).

Au niveau des masters, si le maillage territorial des formations semble assez complet, l'offre de formation apparaît peu lisible.

Une promotion d'étudiants travaillant sur l'impact de la construction d'ouvrages hydrauliques, à Kembs (Haut-Rhin), en avril 2024.

Avec environ 3 000 diplômés qui ont intégré le marché du travail en 2022, ce ne sont que 45 % des besoins annuels nationaux estimés à 6 700 qui sont couverts.



© I. Combroux

Deux mentions principales ressortent :

- la mention biodiversité, écologie, évolution (BEE) : la plus répandue, déclinée en de très nombreux parcours qui ne sont pas tous en lien avec la conservation, le génie écologique, l'expertise naturaliste ou la gestion des socio-écosystèmes ;

- la mention gestion de l'environnement (GE).

Certains parcours sont également rattachés à d'autres mentions, sciences du vivant par exemple.

En juin 2026, ce sont au total 75 formations de master réparties dans 34 universités qui ont pu être recensées, complétées par 19 formations d'ingénieurs (parfois déclinées en plusieurs parcours) dans 17 écoles. Chaque formation présente des spécificités régionales ou thématiques et même l'étudiant le plus motivé peut rapidement être désorienté lorsqu'il doit faire son choix sur Mon Master.

DÉFICIT EN SCIENCES SOCIALES

Ce domaine professionnel requiert en effet une approche pluridisciplinaire et nos universités, organisées en facultés ou UFR disciplinaires, souvent concurrentes dans une actualité de moyens contraints, restent peu flexibles à l'inter- et à la pluridisciplinarité. Ainsi, plusieurs études ont montré que ces formations restent l'apanage des filières scientifiques et présentent souvent un déficit en sciences sociales et en approches participatives. Les stratégies de candidatures des étudiants peuvent alors se révéler un véritable casse-tête. En effet, la faiblesse des moyens financiers et surtout humains accordés à ces thématiques dans nos



© S. Galet

Sortie sur la gestion de milieux naturels, dans les monts d'Arrée (parc naturel régional d'Armorique), en avril 2019.

universités, couplée à des spécificités liées aux déplacements pour des enseignements de terrain, conduit à l'ouverture de parcours à très faibles effectifs (généralement entre 12 et 30) pour lesquels les demandes peuvent être disproportionnées (plus de 700 candidatures pour 16 places, par exemple).

Dans le cadre de la stratégie nationale biodiversité 2030, le ministère de la transition écologique a cependant estimé que la priorité n'était pas de créer des formations spécifiques, mais de « s'assurer que l'ensemble des savoir-faire du génie écologique s'intègrent dans les filières et métiers existants pour apporter des alternatives techniques aux solutions classiques ».

Dans le cadre de ce programme, c'est donc plutôt une opération d'information (édition d'annuaires de formation, mise en place de labels spécialisés) qui est prévue plutôt qu'un renforcement des moyens alloués aux formations.

Pourtant, faute de moyens (principalement humains), plusieurs parcours du domaine envisagent une fermeture pour la rentrée 2027... ■

Deux formations de master visitant une réserve naturelle avec la gestionnaire, à Strasbourg, en mai 2023.



© J. Combroux

La faiblesse des moyens financiers et surtout humains accordés à ces thématiques dans nos universités conduit à l'ouverture de parcours à très faibles effectifs.

Décrochage scientifique de la France ? Un constat brutal à relativiser

Selon un récent rapport de l’Observatoire des sciences et techniques sur la place de la recherche française dans la compétition mondiale, celle-ci connaîtrait un décrochage très net. Mais qu’en est-il exactement ? La pertinence du recours à des indicateurs uniquement bibliométriques est contestable, alors que d’autres indicateurs auraient pu être mobilisés pour valoriser la recherche française.

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

Dans un moment où l’université craque de toute part, s’intéresser au décrochage scientifique en faisant un constat sans s’interroger sur les causes est délétaire.

F in août, l’Observatoire des sciences et techniques (OST) – qui fait partie du Hcéres – a produit un rapport intitulé « La France dans la compétition mondiale : radioscopie d’un décrochage ? ». Mais à quoi donc se rapporte le point d’interrogation du titre ? Au décrochage ? À la radioscopie ? Le doute est levé par le directeur de l’OST lui-même et auteur de la publication. « Nous aurions pu enlever le point d’interrogation tant le constat est clair », a précisé dans *Le Monde* le directeur de l’OST, Nicolas Carayol. Ce rapport cherche à documenter l’évolution des positions des principales nations scientifiques au cours des vingt dernières années (2005-2024) sur la base d’indicateurs bibliométriques aux noms évocateurs : audience scientifique, part mondiale de publications en volume, impact scientifique, excellence scientifique, influence scientifique et prestige scientifique. Le rapport porte un diagnostic qui conclut que le décrochage scientifique est visible quels que soient les indicateurs mobilisés. Le propos n’est pas nouveau et le président de la société française de physique¹ alertait déjà en 2017, il y a presque dix ans, dans une période préélectorale similaire, sur un risque de décrochage.

CONTRADICTION

Comme on pouvait s’y attendre avec un titre aussi alarmiste dans le contexte d’attaques de tous côtés de l’université, la reprise médiatique s’est concentrée sur les rangs perdus par la France dans la compétition scientifique internationale. D’autant que le rapport se défend

de toute interprétation en lien avec des causes éventuelles, laissant cela à une étude scientifique ultérieure. Mais personne ne se pose la question du ressenti de la communauté scientifique face à ce constat. Et personne ne cherche à critiquer les indicateurs. Pourtant, la mobilisation d’indicateurs purement bibliométriques aurait pu être critiquée et mise en perspective pour accompagner le constat. Dans un moment où l’université craque de toute part, où les budgets sont réduits à la portion congrue, s’intéresser au décrochage scientifique en faisant un constat sans s’interroger sur les causes est délétaire.

Par ailleurs, en se basant sur une analyse uniquement bibliométrique dont le SNESUP-FSU conteste la pertinence depuis longtemps, l’OST et par là même le Hcéres sont en contradiction avec le discours porté par la présidente du Hcéres elle-même, qui considère que le nombre de publications n’est pas un bon indicateur et qu’il faut aller vers du qualitatif.

FORMULE POMPEUSE

Dans ce rapport, divers indicateurs sont censés être illustratifs de la qualité – ce qui reste largement à démontrer. Un des indicateurs mesure ainsi la présence des publications françaises dans les revues prestigieuses. Il y est donc question de « revues dominantes » ou « influentes », en évitant le facteur d’impact mais en se basant sur « une mesure des revues de prestige plus complexe ». La définition laisse perplexe.

Un autre indicateur, l’audience scientifique, inventé par l’OST semble-t-il puisqu’il n’y a pas de référence scientifique citée, est décrit par une formule pompeuse et en même temps comme un indicateur intuitif ; il entend rendre compte de la

1. www.refletsdelaphysique.fr/articles/refdp/pdf/2017/01/refdp201752p2.pdf.

PART DES PUBLICATIONS EN COLLABORATION INTERNATIONALE, EN %

ANNÉE	FRANCE	CHINE	ÉTATS-UNIS	JAPON	INDE	ALLEMAGNE	ITALIE	ESPAGNE
2005	41,63	13,81	23,23	20,57	18,84	38,51	35,54	33,85
2018	55,01	23,22	33,66	29,28	17,51	49,25	46,72	48,82
2025	61,38	17,54	39,37	34,04	24,46	55,62	50,45	53,16

Source : SCImago Journal Country & Rank, données recueillies le 11 octobre 2026 : www.scimagojr.com.



« perception par la communauté elle-même du poids des nations ». Cet indicateur prend en compte le nombre de citations des publications à l'année T et non pas le nombre de publications sorties en année T. Autrement dit, ce n'est plus le nombre de publications de la France qui compte mais bien comment elles sont citées. Selon cet indicateur, une publication citée en année T par une publication qui contient 100 références comptera 10 fois moins pour la France qu'une publication citée par une publication en contenant 10. Il y a normalisation par le nombre de références contenues dans le papier citant.

La sévérité du rapport sur le décrochage met-elle en lumière une réalité ou est-ce une prophétie autoréalisatrice qui permet de justifier des réformes à venir ? D'autres indicateurs auraient en effet pu être mobilisés pour valoriser la recherche française. Par exemple, les chercheurs et les enseignants-chercheurs sont incités – selon les critères notamment établis par le Hcéres – à travailler en collaboration et la France le fait effectivement. Dans ce domaine, la France est bien meilleure que les pays qui l'ont doublée récemment, selon le rapport de l'OST (Italie, Espagne), ou qui augmentent fortement (Chine). La Chine est beaucoup moins collaborative que la France, avec un pourcentage de collaborations internationales dans les publications qui varie de 13,81 % en 2005 à 17,54 % en 2025, tandis que la France sur ces mêmes années présente 41,63 % de publications en collaboration internationale en 2005 et 61,38 % en 2025 (cf. tableau). En produisant des collaborations internationales, la France fait grimper le nombre de publications des autres pays, tandis que les publications chinoises ne comptent que pour la Chine.

La part mondiale en publications de la France est un élément supplémentaire qui tend

à relativiser l'alarmisme du constat. Une publication publiée l'année T compte pour un dans le volume d'un pays à partir du moment où il y a un ou plusieurs auteurs de la nationalité du pays. L'OST normalise ce chiffre au volume global de publications dans le monde.

RELATIVISER

La part des publications mondiales attribuées à la France augmente régulièrement, preuve qu'il n'y a pas de rupture dans la production. Cependant, quelle est l'évolution du nombre de chercheurs dans les différents pays ? Si l'on considère le nombre de chercheurs par million d'habitants donné par l'Unesco² et les données sur la population des pays³, il apparaît qu'entre 2005 et 2018 le nombre de chercheurs en France augmente de 8 058 unités par an, tandis qu'en Chine l'augmentation est de 57 916 chercheurs par an (27 601 : États-Unis ; 12 376 : Allemagne ; 14 762 : Inde ; 4 347 : Italie ; 2 390 : Espagne). En personnes physiques, le nombre de chargés de recherche et de directeurs de recherche⁴ passe de 16 077 en 2008 à 16 851 en 2018, tandis que celui des maîtres de conférences et des professeurs⁵ passe de 54 844 en 2005 à 55 507 en 2018. Ce qui signifie que le nombre de membres du personnel dont une des missions est de transmettre leurs découvertes notamment par le biais des publications ne varie pas. Entre 2009 et 2021, le nombre de doctorats délivrés ne varie quasiment pas non plus (+ 118) toutes disciplines confondues⁶. Qui sont donc les 8 000 chercheurs supplémentaires par an ? Même sans répondre à cette question, le nombre de publications de la France augmente pour un nombre de chercheurs et d'enseignants-chercheurs constant.

De quel décrochage parle-t-on finalement ? ■

La sévérité du rapport sur le décrochage met-elle en lumière une réalité ou est-ce une prophétie autoréalisatrice qui permet de justifier des réformes à venir ?

2. www.unesco.org/reports/science/2021/fr/dataviz/researchers-million-habitants.

3. www.worldometers.info/fr/population-mondiale/etats-unis-population/.

4. Dépêches AEF n° 681971 et n° 603354.

5. Notes du SIES.

6. Note flash du SIES n° 2026-21.

CDIsation : un recours victorieux au Conseil d'État

Nous livrons ici le témoignage d'une collègue qui s'est battue pour que ses années de contrat à durée déterminée soient conclues par la signature d'un CDI, ce que l'université refusait. L'appui du SNESUP-FSU a été déterminant pour obtenir gain de cause.

Par **MICHÈLE ARTAUD** et **TAKLIT SAMI**,
membres de la commission administrative

J'ai intégré l'université de Nantes en tant que vacataire en janvier 2003. Après huit années comme vacataire, j'ai signé mon premier CDD de trois ans en 2011 et celui-ci a été renouvelé en 2014. Entre 2015 et 2017, j'avais accepté d'être responsable pédagogique et directrice adjointe du département, qui traversait alors une grave crise.

UN REFUS DE CDI INJUSTIFIÉ

En novembre 2017, avec la mise en place d'une nouvelle direction du service, j'ai signé en confiance un CDD d'une année avec la promesse d'une CDIsation. En fin d'année universitaire, j'ai appris que mon contrat ne serait pas renouvelé. J'ai alors sollicité la section SNESUP-FSU de l'université pour un accompagnement auprès du président de l'université pour faire valoir mon droit au CDI. Cette requalification du contrat a été refusée par l'université au motif que la signature du dernier CDD d'une année remettait les compteurs à zéro...

SAISIE DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Avec l'appui de la section, le secteur Situation du personnel du SNESUP-FSU national a été saisi de mon cas. Il a donné un avis favorable à la prise en charge par le SNESUP-FSU d'un recours contentieux attaquant le non-renouvellement de mon contrat et demandant ma CDIsation, comme la loi le prévoit après six années de CDD. L'avocate du SNESUP-FSU a ainsi saisi le tribunal administratif (TA), mais ce dernier a donné raison à l'université en mars 2022. En accord avec le SNESUP-FSU, la décision de faire appel est prise et en décembre 2022, la cour administrative annule la décision du TA et condamne l'université à la « réintégration rétroactive en tant qu'enseignante contractuelle à compter du 1^{er} septembre 2018 ainsi qu'à la reconstitution des droits sociaux ».

UNE VICTOIRE QUI FAIT JURISPRUDENCE

Cette première victoire n'est pas la fin du calvaire. En effet, l'université se pourvoit en cassation et nous devons saisir le Conseil d'État. Celui-ci rejette le pourvoi de l'université et

confirme la décision de la cour administrative d'appel. Ma réintégration a ainsi été effective en janvier 2026, après huit ans de combat pendant lesquels j'ai connu le chômage et les difficultés de l'autoentrepreneuriat avec la nécessité de trouver plusieurs employeurs.

La décision obtenue* fait jurisprudence pour toutes et tous les collègues qui sont ou seront dans le même cas. Je suis fière de cette reconnaissance de la justesse de ce combat venant de la plus haute instance administrative, qui tranche avec la maltraitance de l'université : la présidence a fait traîner la procédure en longueur, en attendant la dernière minute pour signer ou tout simplement pour demander le pourvoi, et ce n'est que le 19 décembre 2025 au soir que j'ai reçu un mail avec la liste des documents nécessaires pour préparer mon CDI. Je tiens à souligner que je dois cette longue bataille et son issue positive à l'accompagnement constant du SNESUP-FSU. ■

EXTRAIT DE LA DÉCISION DU CONSEIL D'ÉTAT

8. Par suite, en jugeant qu'il résultait de l'ensemble de ces dispositions que le contrat d'engagement de Mme B..., conclu sur le fondement de cet article L. 954-3 pour la période comprise entre le 1^{er} novembre 2017 et le 31 août 2018, conduisant à ce que l'intéressée justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique auprès du même établissement public, était réputé être conclu à durée indéterminée et en annulant pour ce motif les décisions du président de l'université [...] refusant de requalifier ce contrat en contrat à durée indéterminée et de renouveler son dernier contrat, la cour administrative d'appel [...] n'a pas commis d'erreur de droit.

9. Il résulte de ce qui précède que le pourvoi de [l']université doit être rejeté, y compris ses conclusions tendant à l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

La décision fait jurisprudence pour toutes et tous les collègues qui sont ou seront dans le même cas.

* www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2025-06-05/491913.

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



ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



« Ces croyances sont d'autant plus tenaces qu'elles ont pris les habits de la science »

Au moment où se discute la loi intégrale contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes, Muriel Salle, spécialiste de l'histoire des femmes, nous explique en quoi il est important de déconstruire les préjugés tenaces autour du corps féminin, à l'occasion de la sortie de son livre, *Patientes. Histoire(s) de la médecine, du corps et de la santé des femmes**.

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

Tu t'intéresses à la santé des femmes depuis quelques années. Peux-tu revenir aux raisons qui t'ont amenée à cette thématique ?

C'est une question difficile... Il y a sans doute une part personnelle. Je dis souvent en plaisantant que « *je ne suis pas médecin, mais je me soigne* » : c'est à moitié une boutade, puisque j'ai deux parents médecins.

Ensuite, j'ai consacré ma thèse à un médecin lyonnais, le docteur Alexandre Lacassagne, considéré comme le père de la criminologie médicale. Ses archives m'ont permis d'étudier la manière dont les médecins du XIX^e siècle décrivaient le corps des femmes. Puis, recrutée dans une université qui abrite une faculté de médecine et impliquée dans la formation des soignant-es, je me suis intéressée aux inégalités entre femmes et hommes en santé. Surprise : j'y ai retrouvé de vieux discours à peine rajeunis, la douleur qu'on minimise, les symptômes renvoyés au « psychologique », le corps masculin comme référence dans la recherche. L'histoire pouvait aider à comprendre ces permanences.

Quand j'ai commencé à m'intéresser au sujet, on m'a souvent dit : « *Ah ! voilà bien un domaine où les femmes s'en sortent mieux* », en pensant à leur espérance de vie. Sauf que les femmes vivent plus longtemps que les hommes, mais en plus mauvaise santé : c'est le paradoxe « mortalité / morbidité ». Et c'est aussi une bonne raison de s'intéresser au sujet.

Tu évoques une potentialité révolutionnaire des savoirs sur le corps et la santé des femmes. Peux-tu rappeler ce que tu entends par là ?

J'ai plusieurs idées en tête. D'abord, savoir comment fonctionne son corps, c'est reprendre du pouvoir. Les féministes des années 1970

l'avaient compris : dans les groupes de *self-help*, on apprenait à s'examiner, on échangeait sur la contraception, l'avortement, les règles. Ce savoir partagé a permis de contester des pratiques, de formuler des demandes, de refuser certains gestes. Aujourd'hui, la portée est plus large. Quand on montre que les essais cliniques ont longtemps exclu les femmes, que le clitoris n'apparaît dans un manuel de SVT qu'en 2017, ou que l'endométriose, décrite dès 1860, n'a fait l'objet d'un plan national qu'en 2022 alors qu'elle touche une femme sur dix, on ne corrige pas un détail : on oblige la médecine à revoir sa norme. Et une médecine qui cesse de prendre l'homme pour le patient par défaut soigne mieux tout le monde. Ces savoirs déplacent la question de savoir qui a autorité pour dire le vrai sur un corps : la patiente devient une interlocutrice à part entière.

J'espère aussi que mon livre aidera les femmes à changer de regard sur leur propre corps. Parce qu'il abrite un organe capable de multiplier sa surface par trente et sa contenance par mille : l'utérus, selon qu'on est hors grossesse, ou à terme. Parce qu'il évacue régulièrement un fluide contenant des cellules souches, qui ouvre des perspectives thérapeutiques dans des domaines extrêmement variés : insuffisance hépatique, accidents vasculaires cérébraux, myopathie ou infarctus... J'ai nommé le sang des règles. Il y a bien matière à changer de regard, non ?

En quoi est-ce important de déconstruire les préjugés et les croyances relatifs à la santé des femmes ? Où prennent-ils leurs origines ?

Ces préjugés viennent de très loin. Les médecins de l'Antiquité imaginaient un utérus baladeur, responsable de l'« hystérie ». Aristote voyait dans la femme un homme inachevé. Au XIX^e siècle, la médecine définit les femmes par leur fonction

« Une médecine qui cesse de prendre l'homme pour le patient par défaut soigne mieux tout le monde. »



* *Patientes. Histoire(s) de la médecine, du corps et de la santé des femmes*, de Muriel Salle, La ville brûle, 344 p., 30 €.

reproductive et en déduit leur fragilité physique et intellectuelle, donc leur « évidente » incapacité juridique et civique. Ces croyances sont d'autant plus tenaces qu'elles ont pris les habits de la science : on ne croyait pas, on « savait ». Elles ont l'air datées, mais restent efficaces. Je dis souvent que les faits biologiques ne parlent pas : on interprète les phénomènes corporels en fonction d'un contexte social et historique. Une société qui veut ancrer l'incapacité féminine dans la nature des femmes, pour la rendre indépassable, trouve des médecins pour les décrire comme d'« éternelles malades », et même comme des « blessées [qui] subi[ssent] incessamment l'éternelle blessure de l'amour ». C'est joliment formulé (et c'est du Michelet), mais cela relègue efficacement les femmes à l'espace domestique et à la sujétion.

Tu abordes cette question sérieuse avec beaucoup d'humour. Ce choix était-il une nécessité pour toi ?

Absolument. C'est un choix assumé, tant pis s'il n'est pas très académique. Le sujet est lourd, et à force d'énumérer les injustices, on finit par paralyser. Les questions de santé paraissent aussi techniques, réservées aux sachants.

L'humour permet de tenir la distance, pour moi comme pour mon lectorat, et de rendre les savoirs accessibles. J'ai la conviction que la connaissance peut être joyeuse. Et je voulais un livre d'éducation populaire, solide sur le fond et accessible : le ton y participe, comme les illustrations de Diglee et les références musicales (il y a une playlist cachée dans ce livre...). L'humour a aussi une vertu critique : il met au jour l'absurdité d'un raisonnement. Enfin, on rit ensemble, et cela crée du collectif. C'est une arme ancienne des femmes : se moquer de l'autorité, c'est déjà lui retirer un peu de son pouvoir. Rire ne veut pas dire minimiser, mais c'est dire qu'on refuse de se laisser impressionner.

Au moment où se discute la loi intégrale contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes, et juste après une négociation sur un accord égalité dans la fonction publique dans lequel figurait un axe santé des femmes dont les ambitions ont considérablement été réduites, ton ouvrage résonne particulièrement. Quel regard portes-tu sur cette actualité ?

Un regard mêlé d'espoir et de vigilance. Les violences sexistes et sexuelles sont aussi un

problème de santé publique majeur, aux effets durables sur la santé physique et psychique : penser ensemble violences et santé est une avancée. Mais l'histoire le montre : les avancées pour les femmes sont fragiles, et ce sont souvent les premières sacrifiées quand les budgets se tendent.

L'axe santé de l'accord que tu évoques revu à la baisse le confirme : la santé des femmes reste perçue comme un coût supplémentaire, pas comme une condition de l'égalité. C'est d'autant plus regrettable que la fonction publique emploie une majorité de femmes, nombreuses dans le soin, l'éducation ou l'accompagnement, où la santé est mise à rude épreuve.

Je reste aussi prudente face à la mise en lumière actuelle de la santé des femmes. On glisse vite de « santé des femmes » à « maladie gynécologique », ce qui n'est pas du tout la même chose. Et le risque d'essentialisation persiste : on a longtemps disqualifié les femmes par leur corps, faibles parce que menstruées, possiblement enceintes, un jour ménopausées... Il serait dommage que cette prise de conscience nécessaire tourne à la redisqualification.

Comment caractériserais-tu en quelques mots la spécificité de la santé des femmes dans le monde du travail ? Quels axes te semblent intéressants à développer et à creuser ?

En un mot : invisibilité. Le travail, comme la santé, a été pensé à partir d'un corps masculin : postes, équipements, seuils d'exposition. La pénibilité des métiers très féminisés (soin, aide à domicile, nettoyage, petite enfance) reste sous-estimée, car elle tient à des gestes répétés, à des charges qu'on évalue mal ou pas du tout, et à une exposition émotionnelle constante. Deux pistes me semblent prioritaires : produire des données de santé au travail systématiquement sexuées et reconnaître la pénibilité des métiers féminisés. Sans essentialiser : il ne s'agit pas de traiter les femmes comme des salariées fragiles, mais d'adapter le travail à toutes celles et tous ceux qui l'exercent. En prime, améliorer les choses pour les femmes bénéficie d'ailleurs aussi aux hommes. Pourquoi s'en priver ? Enfin, une question de méthode me paraît essentielle : pour construire des politiques de santé efficaces, il faut impliquer les personnes concernées. ■



© DR

Muriel Salle, historienne, maîtresse de conférences à l'université Claude-Bernard Lyon-I.

« Les avancées pour les femmes sont fragiles, et ce sont souvent les premières sacrifiées quand les budgets se tendent. »

Gestion des bâtiments de l'ESR : entre foncière de l'État et dévolution immobilière ?

En août 2026, une loi « visant à moderniser la gestion du patrimoine immobilier de l'État » a été publiée. Elle crée une « foncière de l'État » sous la forme d'un établissement public, foncière qui sera chargée de la gestion, de l'entretien et de la rénovation des biens immobiliers appartenant à l'État. Les bâtiments de l'ESR sont concernés, mais comment cette création s'articule-t-elle avec le processus de dévolution immobilière ?

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

Dans le contexte de crise de confiance avec l'État, la foncière de l'État apparaît comme un repoussoir.

La loi du 18 août 2026 visant à moderniser la gestion du patrimoine immobilier de l'État¹ crée un établissement public national à caractère industriel et commercial (EPIC), nommé « établissement public immobilier et foncier de l'État » (Epife), qui remplacera au plus tard le 1^{er} janvier 2027 l'Agence de gestion de l'immobilier de l'État, sans modification de ses biens, droits, obligations et contrats. Des biens immobiliers relevant du domaine privé ou du domaine public de l'État ou de ses établissements publics pourront être transférés en pleine propriété à cette nouvelle foncière, à titre gratuit, mais la foncière sera chargée de louer ces biens aux services de l'État, qui devront donc s'acquitter d'un loyer. Ajoutons que les agent-es de l'Epife seront transféré-es des services immobiliers des ministères concernés, mais le décret réglant ce transfert n'est pas encore paru. Ce sont les bâtiments tertiaires qui sont visés dans la phase de préfiguration, portant sur la région Normandie et le département du Nord.

Cela peut concerner les EPSCP, puisqu'ils sont des établissements publics de l'État. Notons que le titre IV de la loi prévoyant cette disposition indique : « *Le transfert d'un bien appartenant à un établissement public de l'État s'effectue par acte notarié approuvé par le conseil d'administration de l'établissement public concerné. Chaque transfert donne lieu à la réalisation des études, des analyses et des diagnostics nécessaires à la bonne connaissance des biens transférés et de leur état.* »

GÉNÉRALISER LA DÉVOLUTION IMMOBILIÈRE

Les rapports, émanant de divers organes officiels ou d'auteurs en dépendant, se succèdent sur l'université ou l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) publics et ont tous la même position concernant l'immobilier : il est nécessaire que les EPSCP en deviennent propriétaires par transfert – soit que l'État leur dévolute la pleine propriété des bâtiments « gratuitement ». Ainsi le rapport de l'IGÉSR (2024) intitulé « Défis et opportunités

dans la gestion du patrimoine immobilier des établissements d'ESR » préconisait-il une dévolution à tous les établissements d'ici à 2034². Dernière publication en date, dont la rédaction a eu lieu parallèlement aux dernières discussions de la loi, le rapport des Assises du financement des universités³ n'échappe pas à la règle. Les auteurs insistent sur la nécessité, de leur point de vue, de généraliser la dévolution immobilière – assez vite compte tenu de la mise en place de la foncière, même si les auteurs écrivent que quelques établissements pourront confier les bâtiments à l'Epife. Dans ces rapports, les arguments en faveur de la dévolution immobilière sont convergents. Ils développent notamment que le budget consacré à l'immobilier est le second poste budgétaire des universités après la masse salariale, et que l'immobilier est un ingrédient essentiel de l'autonomie des établissements. « *Facteur de réussite des étudiants et d'une recherche reconnue* »⁴, l'immobilier est également considéré comme un élément du poids des établissements face aux collectivités locales. La gestion par les établissements est notée comme permettant une attention plus importante à l'entretien des bâtiments et une adéquation aux missions d'enseignement et de recherche. Enfin, la possibilité de valorisation des bâtiments est mise en avant.

La position de France Universités (FU) est favorable à la dévolution immobilière. Le vice-président de FU chargé de ce dossier, Mathias Bernard, président de l'université Clermont-Auvergne, défend la possibilité d'une dévolution du patrimoine immobilier au motif que l'évolution des bâtiments doit rester pleinement articulée à la stratégie des établissements. Mais il la conditionne à l'accompagnement par une convention de long terme garantissant un financement-socle de l'État. Lamri Adoui, président de FU, ne dit pas autre chose, déclarant que « *la meilleure solution serait la dévolution, mais avec un accompagnement financier comme sur le modèle de la vague 1* ». Dans le contexte de crise de confiance avec l'État, dont les financements sont insuffisants et qui, en outre, ne respecte pas ses engagements en la matière, la foncière de l'État apparaît comme un repoussoir.

1. Loi n° 2026-795 du 18 août 2026 visant à moderniser la gestion du patrimoine immobilier de l'État. JORF n° 0192 du 19 août 2026 : www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000054706983/.
2. « Défis et opportunités dans la gestion du patrimoine immobilier des établissements d'ESR », IGÉSR, juillet 2024 : www.education.gouv.fr/igesr/defis-et-opportunités-dans-la-gestion-du-patrimoine-immobilier-des-etablissements-d-esr-465534.
3. J. Fournel et G. Roussel, « Assises du financement des universités », juin 2026 : www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/303847.pdf.
4. « Projet annuel de performances. Annexe au projet de loi de finances pour 2027 », budget général, Mission interministérielle recherche et enseignement supérieur, p. 94 à 99 : www.assemblee-nationale.fr/dyn/contenu/visualisation/1128257/file/PAP%202027%20-%20Recherche%20et%20enseignement%20sup%C3%A9rieur.pdf.



Ainsi Pascal Olivard, président de l'université de Bretagne occidentale (UBO), n'a-t-il « *absolument pas envie que le patrimoine de l'UBO soit confié à une foncière de l'État* », et Lamri Adoui déclare que l'idée de contraindre les universités à rejoindre ce dispositif est mauvaise.

STATU QUO POSSIBLE

En l'état des textes en présence, rien n'oblige un EPSCP autonome à choisir entre foncière de l'État et dévolution immobilière : le statu quo reste permis. Mais il est fort probable que le ministère, suivant sa ligne de désengagement financier délétère, poussera les établissements à faire un choix. Plusieurs éléments sont à souligner.

- Le transfert des biens, à l'Epife ou à l'établissement, va prendre beaucoup de temps. Pour donner deux exemples, la dévolution immobilière pour l'université de Caen a été signée en février 2022 après un long processus ayant débuté en 2014. L'université de Rennes a signé le protocole d'accord en 2024 après une candidature en décembre 2021, et espère signer le transfert d'ici à la fin de l'année 2026.

- Rien n'est dit concernant l'établissement des loyers que les établissements devraient à la foncière, ni si ces loyers seraient dépendant des établissements et de l'état du patrimoine ou uniformes ; on ne sait pas non plus ce à quoi s'engage la foncière en tant que propriétaire, ni dans quel délai. Une interview de la directrice de l'immobilier de l'État, Sylviane Bourguet, fait état d'un loyer « *correspondant aux deux tiers de la valeur locative du marché local. Chaque bien fait l'objet d'une analyse au cas par cas, afin de coller au plus près des loyers pratiqués* »⁵. Ajoutons que, dans cette même interview, Sylviane Bourguet parle de « *rationalisation et de performance* » de l'usage des surfaces.

- La dévolution immobilière suppose un service d'appui important : ainsi, par exemple,

l'université de Rennes a une direction de l'immobilier et de la logistique qui compte 160 personnes pour à peu près 36 000 étudiants ; celle de Caen comptait 92 personnes en 2022 pour 33 000 étudiants en 2026. Elle s'accompagne de la création de filiales ou de sociétés. Dans le contexte financier tendu des établissements, cela risque de se faire au détriment des emplois consacrés à la formation et à la recherche.

- Les possibilités de valorisation des bâtiments ou du foncier sont en général réduites et dépendent beaucoup du type de bâtiments, de leur situation, de leur état et du taux d'occupation des bâtiments pour les missions de l'université.

Rappelons que, dès 2007, le SNESUP-FSU a pris position contre le principe même de l'autonomie des universités, exigeant l'abrogation de la loi LRU : ce mandat emporte nécessairement le rejet de la dévolution du patrimoine aux universités, laquelle constitue l'un des piliers de la politique de désengagement de l'État du fonctionnement des EPSCP. Mais la délégation à l'Epife relève aussi du désengagement de l'État compte tenu du manque de financement de cet EPIC, qui repose uniquement sur les loyers perçus. Si, dans les établissements, la pression est mise pour choisir entre ces deux solutions, il faut peser pour avoir tous les éléments pertinents des coûts et bénéfices afin d'effectuer un choix éclairé et demander quels textes justifient l'impossibilité de la situation actuelle.

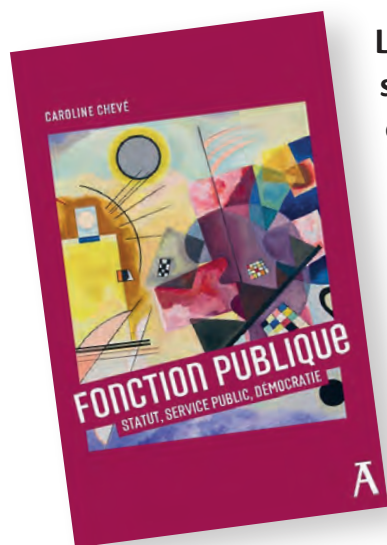
Dans tous les cas, on est loin d'un plan pluriannuel de construction, d'équipement et de réhabilitation visant à réduire les disparités entre les établissements et les régions, à développer l'ensemble du service public, avec des frais d'entretien des bâtiments durablement budgétisés par l'État et où les demandes spécifiques des établissements seraient satisfaites. ■

Après une candidature en décembre 2021, l'université de Rennes a signé le protocole d'accord pour la dévolution immobilière en 2024, et prévoit de signer le transfert d'ici à la fin 2026.

La délégation à l'Epife relève du désengagement de l'État compte tenu du manque de financement de cet EPIC, qui repose uniquement sur les loyers perçus.

5. « Sylviane Bourguet (DIE) : "La création de la foncière n'a nullement vocation à dessaisir l'État de la détermination de la politique immobilière" », *Acteurs publics*, 29 septembre 2026 : acteurspublics.fr/articles/la-creation-de-la-fonciere-na-nullement-vocation-a-dessaisir-letat-de-la-determination-de-la-politique-immobiliere/.

Le statut des fonctionnaires, garantie d'accès aux droits fondamentaux



La secrétaire générale de la FSU, Caroline Chevé, invite dans son ouvrage *Fonction publique. Statut, service public, démocratie*, sorti en octobre, à une réappropriation collective du statut général de fonctionnaire face aux logiques de marché et aux logiques autoritaires.

Par **BENOÎT TESTE**,
ancien secrétaire général de la FSU (2019-2025)

Ce sont les 80 ans du statut général de 1946 mais aussi la période politique actuelle qui fournissent l'occasion à Caroline Chevé, secrétaire générale de la FSU depuis 2025, de publier un ouvrage en forme de plaidoyer politique et syndical pour que vive le statut général des fonctionnaires, face aux logiques de marché comme face aux logiques autoritaires. Ainsi, cet ouvrage replace les attaques en cours contre la fonction publique au niveau où elles doivent être analysées, à savoir des attaques contre le cœur d'un modèle qu'on pourrait qualifier de républicain démocratique et social.

Le livre s'ouvre par la citation de Hannah Arendt « *il est interdit d'obéir* » et nous place d'emblée au cœur de la réflexion nécessaire et très actuelle sur le couple « responsabilité-obéissance » : en 1946, renforcé en 1983 par la loi Le Pors, le statut consacre la « responsabilité » du fonctionnaire, pleinement citoyen, en contrepoint parfait du fonctionnaire de Vichy soumis, obéissant même aux ordres criminels.

« COMPROMIS JURIDIQUE »

L'ouvrage repose sur une conviction forte : le statut de 1946 n'est pas un privilège corporatiste obsolète, mais un bouclier républicain destiné à garantir la neutralité de l'État. C'est en particulier en séparant le grade de l'emploi que le législateur a historiquement voulu prémunir les agents des pressions politiques directes, du favoritisme, de la corruption. Or, l'ouvrage démontre avec clarté comment ce « compromis juridique » fait face à deux offensives majeures.

D'une part, les politiques d'austérité budgétaire imposent une logique managériale et comptable importée du secteur privé. Suppressions de postes, réorganisations, externalisations et privatisations rampantes privent

le citoyen d'un accès au service public et donc à ses droits, et transforment l'utilisateur en client. Le livre passe au crible les mécanismes de cette transformation ; du désaisissement des commissions paritaires et plus généralement du droit de participation des fonctionnaires à la stagnation des rémunérations ou encore au démantèlement des régimes de retraite, l'ouvrage montre comment la perte de sens au travail pour les agents découle directement de ces divers arbitrages.

PISTES DE RÉSISTANCE

D'autre part, l'ouvrage met en garde contre le retour de la « tentation autoritaire ». Dès 1946 et encore plus après la loi Le Pors des années 1980, le fonctionnaire se voit garantir les droits de l'ensemble des citoyens, se démarquant de la conception inverse du fonctionnaire « *homme de silence qui se tait et obéit* ». C'est que le législateur a voulu que le fonctionnaire, tout en accomplissant les missions qui lui sont confiées, puisse aussi être acteur de la meilleure manière de servir l'intérêt général dans le respect de la déontologie. Que peut-il en être si un pouvoir autoritaire se met en place ? On en a un aperçu dans les collectivités territoriales gérées par l'extrême droite...

La construction statutaire est replacée dans son contexte : cela permet d'une part de saisir mieux la logique du couple droits et obligations, ce qui sera assurément un outil militant important pour quiconque veut disposer d'une présentation synthétique, pas exhaustive mais dynamique, des principaux aspects du statut. D'autre part, loin de se limiter à un constat alarmiste, Caroline Chevé esquisse des pistes de résistance pour « *refaire des services publics des atouts pour la France* ». Elle invite à une réappropriation collective du statut, non comme une relique du passé, mais comme un outil d'avenir pour faire vivre la démocratie sociale et garantir l'égalité d'accès aux droits fondamentaux. ■

Le statut de 1946 n'est pas un privilège corporatiste obsolète, mais un bouclier républicain destiné à garantir la neutralité de l'État.

* *Fonction publique. Statut, service public, démocratie*, de Caroline Chevé, Éditions de l'Atelier, 160 p., 14,50 €.

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



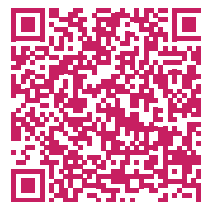
ENSEMBLE, FAISONS GRANDIR LES INITIATIVES POUR L'EAU !

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

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

MAIF, assureur N°1 des enseignants*

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



assureur militant