



Actualités  
Algérie : le mur de la peur est tombé!



Mobilisations  
Contre la hausse des droits d'inscription



Mondes universitaires  
Une caisse de résonance des positions du SNESUP



Culture  
Prendre les séries télévisées au sérieux

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - N° 674 AVRIL 2019

# le snesup

DOSSIER

## Un projet de destruction de la fonction publique

SNESUP FSU

*Isabelle, Ophélie, Gilles, Fatoumata*

**COMME NOUS,  
NOTRE BANQUE MISE  
SUR LE COLLECTIF**

**#notrepointcommun**

Découvrez la CASDEN, la banque coopérative de la Fonction publique.  
Elle a créé un système inédit d'épargne à Points\*: l'épargne de tous  
permet à chacun de réaliser ses projets.

Tous fonctionnaires au service du collectif

\*Les Points cumulés dans le cadre du Programme 1,2,3 CASDEN sont comptabilisés chaque fin de mois.

# Rendre hommage aux résistants, c'est lutter pour leurs idéaux politiques !

*Nicolas Sarkozy et Emmanuel Macron se sont rendus dimanche 31 mars 2019 sur le plateau des Glières pour rendre hommage aux résistants. De quel hommage s'agit-il ? Ce n'est pas celui qu'ils auraient dû rendre au projet de société démocratique, solidaire et fraternelle du Conseil national de la Résistance, puisqu'ils se sont engagés l'un et l'autre à détruire méthodiquement ce programme mis en œuvre à la Libération : la Sécurité sociale financée par les cotisations, les retraites par répartition et les services publics développés et délivrés par une fonction publique de carrière...*



Hervé Christofol, secrétaire général

**Le projet de loi sur « la transformation de la fonction publique »** est une attaque sans précédent du statut des fonctionnaires. Le dossier de ce numéro y est consacré et la lutte contre ce projet de loi nécessite une mobilisation des universitaires à la hauteur de notre responsabilité pour à la fois informer nos concitoyens de la nécessité du statut pour la bonne délivrance des services publics et des conséquences qu'aurait sa substitution par la généralisation du recours au contrat.

*La loi Blanquer et la réforme du lycée sont très fortement contestées par les collègues du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>d</sup> degré. Dans la continuité de la mal nommée loi Orientation et réussite des étudiants (ORE) et de Parcoursup, la réforme du lycée organise l'affectation des lycéens dès la seconde dans des spécialités qui sont destinées à être des prérequis pour leur poursuite d'études post-bac. Après le succès des manifestations du samedi 30 mars, la résistance s'organise. Au lycée, les camarades du SNES-FSU ont mis 20/20 sur le bulletin des*

*élèves de terminale afin de ne pas participer à la sélection sociale en licence et permettre aux bacheliers de s'inscrire dans la formation de leur choix. Emboîtons-leur le pas ! Imposons dans nos établissements le classement « tous ex aequo » des lycéens qui souhaitent s'inscrire dans nos licences. Ne participons pas à la sélection sociale imposée par la plate-forme Parcoursup, et exigeons la non-publication du décret qui impose une sélection par l'argent des étudiants étrangers non européens.*

## ACTUALITÉ 5

- **Désillusion et mal-être des jeunes chercheurs :** l'avenir de nos laboratoires en danger
- **Algérie :** le mur de la peur est tombé !
- **Hommage :** Christian Lamouroux
- **Intellectuels de France :** être utile à l'humanité ou servir le souverain ?
- **Université Paris-XIII :** Lilian Thuram porte le carré rouge

## VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 8

## ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 17

- **Les femmes,** passagères clandestines dans le monde scientifique ?

## DOSSIER 9

### Un projet de destruction de la fonction publique

Le projet de destruction de la fonction publique a été présenté en Conseil des ministres le mercredi 27 mars 2018. Anicet Le Pors, ancien ministre, concepteur des statuts des trois versants de la fonction publique (État, hospitalière et territoriale) nous alerte sur la dangerosité de ce projet de loi qui remet en cause la neutralité, la qualification, le recrutement, la formation et la gestion des agents pour les soumettre à l'arbitraire et l'autoritarisme d'une hiérarchie armée des outils du « nouveau management public ». [...]



## MONDES UNIVERSITAIRES 18

- **CNESER,** caisse de résonance des positions du SNESUP
- **Reconnaissance du travail des élu.e.s dans les instances :** une nécessité vitale !
- **Hausse des droits d'inscription :** contre les droits différenciés

## FORMATION 21

- **FDE :** l'art de détricoter ce qui existe pour proposer du précaire !

## INTERNATIONAL 22

- **Turquie :** main basse sur l'éducation par le pouvoir politique

## CULTURE 23

- **Recherche :** prendre les séries télévisées au sérieux

## ÉPHÉMÉRIDE

9 AVRIL

Secrétariat national du SNESUP-FSU. Réunion du secteur **Communication**. Réunion du secteur **Droits & Libertés**. Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR).

10 AVRIL

Réunion du secteur **Vie syndicale**.

11 AVRIL

Mobilisation des **retraité.e.s**.

Commission administrative du SNESUP-FSU.

15 AVRIL

Bureau délibératif fédéral national (BDFN) de la FSU.

16 AVRIL

CNESER – Commission permanente.

17 AVRIL

CNESER accréditations Paris-I/Paris-II/Sorbonne Université.

23 AVRIL

Secrétariat national du SNESUP-FSU.

24 AVRIL AU 1<sup>ER</sup> MAI

Semaine mondiale d'action pour l'éducation.

26 AVRIL

Réunion du secteur **Service public**.

Bureau délibératif fédéral national de la FSU (BDFN).

30 AVRIL

Secrétariat national du SNESUP-FSU.

1<sup>ER</sup> MAI

Fête du travail.

2 MAI

Réunion du secteur **Communication**.

6 MAI

Réunion du secteur **Formations supérieures**.

7 MAI

Secrétariat national du SNESUP-FSU.

9 MAI

Commission administrative du SNESUP-FSU.

Journée d'action et de grève pour la fonction publique.

9 ET 10 MAI

Stage FSU – Égalité F-H.

13 MAI

Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR).

14 MAI

Conseil délibératif fédéral national (CDFN) de la FSU.

CNESER – Commission permanente.

15 MAI

Conseil délibératif fédéral national (CDFN) de la FSU.

Réunion du groupe **Égalité F-H**.

16 MAI

Secrétariat national du SNESUP-FSU. Réunion du secteur **Recherche**. Réunion du secteur **Vie syndicale**. Conseil supérieur de l'éducation (CSE).

## RETRAITE

## L'âge légal de la retraite au-delà de 62 ans ?

Le projet de repousser l'âge légal de la retraite hante les annonces : amendement au Sénat en novembre 2018, propos de J.-P. Delevoye sur un « coefficient majorant » en février 2019, récentes déclarations d'A. Buzyn... que J.P. Delevoye s'est efforcé de démentir : « *Les Français partent quand ils le décident, quand ils ont la pension qu'ils souhaitent. La liberté de partir restera à 62 ans et si vous souhaitez partir plus tard, vos pensions seront majorées.* » Mais tant J.-P. Delevoye qu'E. Philippe ont fait le lien avec le chantier « *du financement de la dépendance* »<sup>(1)</sup>. Un sondage Harris Interactive de mars montre que 60 % des personnes interrogées rejettent l'idée de cotiser davantage de trimestres ou de quitter la vie active plus tard pour permettre le financement du risque de dépendance.

L'âge moyen de départ en retraite atteint 62 ans 8 mois en 2018 selon la Cnav. Mais ce n'est pas l'âge moyen de fin de carrière<sup>(2)</sup>. En effet, nombre de seniors connaissent une période intermédiaire (chômage, revenus du conjoint, invalidité, RSA ou allocation adulte handicapé) avant la retraite. Et les réformes précédentes – avec l'augmentation de l'âge légal minimum de retraite – ont eu des conséquences diverses : carrières plus longues pour certains, mais plus longue période sans emploi ni retraite pour un quart d'une génération ; chômage et précarité pour les jeunes.

Par ailleurs, la longévité a ralenti sa progression en France depuis 2014, stagnant en 2017 à 85,4 ans pour une femme et étant de 79,5 ans pour un homme. Mais l'espérance de vie en bonne santé n'atteint respectivement que 64,9 ans et 62,6 ans, en dessous de la moyenne européenne. Ainsi, aujourd'hui on partirait en retraite à peu près à l'âge d'espérance de vie en bonne santé. Comment alors profiter de belles années à la retraite pour voyager, faire de la recherche sans contraintes ou s'occuper de ses petits-enfants ? Revenir à un départ à 60 ans au taux plein, c'est un souhait exprimé dans le sondage précédemment cité. C'est aussi une revendication de la FSU.

*Michelle Lauton, membre de la Commission administrative*

(1) Le rapport Libault rendu le 28 mars dans le cadre de la « concertation grand âge et autonomie » n'avance pas cette hypothèse, mais G. Darmanin y est revenu le 1<sup>er</sup> avril sur France Inter.

(2) Voir Michaël Zemmour : [www.alternatives-economiques.fr/non-on-ne-travaille-moyenne-jusqua-63-ans/00088735](http://www.alternatives-economiques.fr/non-on-ne-travaille-moyenne-jusqua-63-ans/00088735).

## DROITS &amp; LIBERTÉS

## Soutien à Loujain al-Hathloul, étudiante en sociologie à la Sorbonne Abou Dhabi

Soudienne et francophone, ayant passé une partie de son enfance à Toulon lors d'une mission de son père militaire, titulaire d'un bachelor en français de l'université de Colombie-Britannique à Vancouver, Loujain al-Hathloul était inscrite en master de sociologie à la Sorbonne Abou Dhabi entre 2016 et 2018. Déjà dotée à l'époque d'une notoriété internationale en matière d'actions féministes, elle s'était fait connaître, en particulier sur les réseaux sociaux, pour ses prises de position contre la tutelle masculine, la violence domestique et les multiples interdictions faites aux femmes dans son pays d'origine. Sa volonté de mieux penser les phénomènes sociaux et politiques contre lesquels elle luttait l'a conduite entre nos murs universitaires d'Abou Dhabi, pour faire le lien entre l'action et la pensée, sans rien abandonner de son amour pour son pays, ni de sa conviction dans l'efficacité d'actions non violentes pour la progression des droits.

Elle a été arrêtée à son domicile de Riyad le 15 mai 2018. En plus d'une campagne de dénigrement public dans les médias nationaux, Loujain al-Hathloul a dû endurer actes de torture et humiliations répétées, comme l'a documenté Amnesty International. Ses parents, qui ont pu la voir, l'ont décrite comme tremblant de manière incontrôlée, incapable de marcher et de s'asseoir normalement. Sa détention est en soi l'illustration de l'arbitraire le plus pur : ni avocats, ni charge précise, ni procès public. Ce dernier a commencé le 13 mars lors d'une première audience à huis clos, suivie par une seconde audience le 27 mars, dont rien ou presque n'a filtré pour l'instant, si ce n'est des charges dérisoires ou absurdes, où le statut même de « charges » est scandaleux (communications avec des ONG, activités sur les réseaux sociaux...).

Les enseignants de sociologie de Sorbonne Université dont elle fut l'étudiante sont à l'initiative d'une pétition et d'une tribune publiée le 5 mars 2019 dans le journal Libération, pour exiger sa remise en liberté et soutenir la campagne internationale pour lui attribuer le prix Nobel de la paix 2019.

*Les sections SNESUP de Sorbonne Université*

Tribune, compléments et signature : [docs.google.com/document/d/18WPqSnEin0mPQZL-6vwGjPjxdujM-iNc3h1JperjF0DE/edit#](https://docs.google.com/document/d/18WPqSnEin0mPQZL-6vwGjPjxdujM-iNc3h1JperjF0DE/edit#).

le snesup

**MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**

SNESUP-FSU

78, rue du Faubourg-Saint-Denis,  
75010 Paris - Tél. : 01 44 79 96 10  
Internet : [www.snesup.fr](http://www.snesup.fr)

Directeur de la publication : Hervé Christofol

Rédaction exécutive :

Laurence Favier, Claudine Kahane, Arnaud Le Ny,  
Michel Maric, Isabelle de Mecquenem,  
Christophe Pébarthe, Christophe Voilliot

Secrétariat de rédaction :

Catherine Maupu  
Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 5 07698

ISSN : 0245 9663

Réalisation graphique : Compédit Beauregard

Impression :

Compédit Beauregard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

Com d'habitude publicité,  
Clotilde Poitevin. tél. : 05 55 24 14 03  
[contact@comdhabitude.fr](mailto:contact@comdhabitude.fr)

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

Photo de couverture : © Shutterstock

# Désillusion et mal-être des jeunes chercheurs : l'avenir de nos laboratoires en danger

→ par Nicolas Sandeau et Émilie Franceschini, membres du conseil scientifique de l'Insis

L'Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes du CNRS (Insis) a réalisé une enquête sur les conditions d'intégration et de travail des jeunes chercheurs dans les laboratoires qui lui sont rattachés, afin de mieux appréhender l'avenir de ses unités de recherche. En voici un résumé.

Dans un contexte de forte baisse du nombre de postes de chercheurs et d'enseignants-chercheurs, de pénurie des financements non fléchés et d'évolution perpétuelle des métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur, le conseil scientifique (CS) de l'Insis a souhaité consulter les nouveaux chercheurs et enseignants-chercheurs de l'Insis pour connaître leurs conditions d'intégration et de travail au quotidien afin de mieux appréhender l'avenir des unités de recherche de cet institut du CNRS.

Entre mars et juin 2017, le CS de l'Insis a donc réalisé une enquête anonyme auprès de tous les chargés de recherche (CR) et maîtres de conférences (MCF) recrutés depuis moins de dix ans dans les laboratoires rattachés à l'Insis. Ce questionnaire de plus de quatre-vingt questions était divisé en cinq grands chapitres qui traitaient du parcours avant le recrutement, du recrutement, de l'insertion dans le laboratoire d'accueil, des financements et enfin du bien-être des jeunes recrutés. Le taux de réponse a été élevé puisque près de 70 % des CR et 50 % des MCF concernés ont répondu à toutes les questions. Les répondants ont été assez représentatifs des personnels ciblés puisque les proportions CR/MCF et femmes/hommes ainsi que les répartitions par grands champs disciplinaires et par sections ont été globalement bien respectées. Après un long travail d'analyse, le CS en a tiré quatre recommandations<sup>(1)</sup>, consultables sur le site du comité national du CNRS, et un livret<sup>(2)</sup> qui décrit de manière factuelle les résultats de l'enquête.

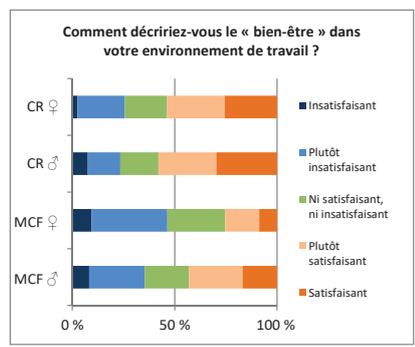
### Des CR et MCF recrutés de plus en plus tardivement

L'enquête montre que le recul de l'âge de recrutement vient d'un allongement de la durée post-doctorale ces dernières années. Ainsi 65 % des CR et 37 % des MCF recrutés entre 2012 et 2016 ont effectué plus de trois ans de post-doctorat alors que ces taux n'étaient respectivement que de 40 % pour les CR et 16 % pour les MCF recrutés entre 2006 et 2011. Cela est lié de façon évidente à l'effondrement du nombre de postes MCF et CR. Cette dérive risque d'amplifier la baisse d'attractivité de ces

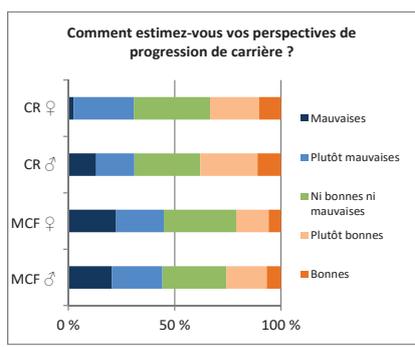
métiers et de nuire aux qualités de créativité et d'originalité attendues chez les CR et MCF.

### Des conditions d'intégration des MCF peu favorables au démarrage de leur projet de recherche

62 % des CR contre seulement 26 % des MCF déclarent avoir profité d'une aide financière pour démarrer leur projet de recherche. Certes 43 % des MCF ont bénéficié de décharges d'enseignement mais dans 67 % des cas, ces



de l'ANR ; pour autant 42 % des CR et 60 % des MCF affichent un taux de réussite nul. Il est à noter que pour l'appel spécifique ANR jeunes chercheurs, ces chiffres sont encore plus alarmants<sup>(1)(2)</sup>. À l'évidence, le système de financement de la recherche, basé essentiellement sur les AAP, est en forte contradiction avec la mission première des jeunes recrutés, c'est-à-dire la mise en œuvre d'un projet de recherche ambitieux pour lequel ils ont été sélectionnés. Il est donc urgent d'amplifier drastiquement



décharges, cumulées sur trois ans, n'atteignent même pas 96 heures. Pourtant des marges de manœuvre existent dans les universités les mieux dotées : l'utilisation des fonds alloués aux chaires Idex permettrait de financer dignement l'accueil des nouveaux MCF, chacune d'elle bénéficiant d'un environnement de plusieurs centaines de milliers d'euros et de plusieurs centaines d'heures de décharge sur trois ans.

### Un projet de recherche difficile à mener dans le temps

Si l'enquête suggère une bonne insertion dans le laboratoire d'accueil, elle laisse aussi entrevoir que les jeunes CR et MCF ne trouvent souvent ni le temps ni les moyens nécessaires à la réalisation de leur activité au sein de leur laboratoire. Ainsi, 80 % des CR et MCF estiment consacrer plus de 30 % de leur temps à la recherche de financements en répondant aux appels à projets (AAP). 64 % des CR et 40 % des MCF ont déjà répondu plus de trois fois lors de leur jeune carrière à un AAP

les dotations récurrentes faites aux laboratoires afin de respecter les décisions stratégiques prises par les commissions de recrutement.

### Un mal être sous-jacent

À la question « Comment décrieriez-vous le bien-être dans votre environnement de travail ? », 38 % des MCF et 24 % des CR se disent « insatisfaits » ; ce chiffre dépasse même les 46 % chez les MCF femmes ! Même si les raisons de ce mal-être sont sans aucun doute multiples, ces taux d'insatisfaction sont très alarmants dans une population de jeunes recrutés qui ont souvent mené un « parcours du combattant » pour accéder à ces postes. Il est alors évident que nos instances doivent rapidement prendre des mesures efficaces, en particulier sur les salaires et les progressions de carrière. Sur ce dernier point, 44 % des MCF et 31 % des CR estiment avoir de mauvaises perspectives de progression de carrière. ●

Nos instances doivent rapidement prendre des mesures efficaces, en particulier sur les salaires et les progressions de carrière.

(1) [www.cnrs.fr/comitenational/csi/reco/Recommandations/Insis/Recommandation-Jeunes-Chercheurs\\_CSI-Insis.pdf](http://www.cnrs.fr/comitenational/csi/reco/Recommandations/Insis/Recommandation-Jeunes-Chercheurs_CSI-Insis.pdf).  
 (2) [frama.link/livret\\_CS\\_Insis](http://frama.link/livret_CS_Insis).



## CLÔTURE ET MISE EN SCÈNE DU GRAND DÉBAT

# Intellectuels de France : être utile à l'humanité ou servir le souverain ?

→ par Michel Maric, membre du Bureau national

Le spectacle aura duré huit heures. En guise de clôture du grand débat, plus de 120 intellectuels étaient invités à l'Élysée le 18 mars dernier. Soixante-quatre auront répondu présent, espérant échanger avec le président de la République sur les grands sujets d'actualité : Gilets jaunes, école, recherche, climat, laïcité, fiscalité... Rien que ça. Mais la logique de la communication politique aura dominé celle de la réflexion.

Tous ne sont pas venus. Tous n'ont pas tenu jusqu'à 2 heures du matin, et alors que la salle se vidait peu à peu à partir de 22 heures, Emmanuel Macron récitait inlassablement les fiches qui lui avaient été préparées pour un événement devant surtout nourrir son image de « président philosophe » à défaut des « réponses » que l'Élysée apportera sur l'ensemble de l'opération grand débat. Les absents se sont peut-être souvenus des propos qu'avait tenus le candidat pendant la campagne présidentielle, tels que rapportés par Philippe Besson, à propos des intellectuels : « *Ils sont dans les vieux schémas. Ils regardent avec les yeux d'hier... Pour une large part d'entre eux, ça fait longtemps qu'ils n'ont pas produit quelque chose de renversant... Ils n'aiment pas l'action politique mais vivent de son commentaire. Ils sont devenus des éditorialistes.* »

Serge Haroche, professeur au Collège de France, Médaille d'or du CNRS en 2009, Prix Nobel de physique en 2012, a trouvé naturel de répondre à l'invitation et profite de l'occasion

pour alerter sur le décrochage de la recherche française et dénoncer le sort réservé aux jeunes chercheurs (salaire, mobilité...) et le manque d'attractivité des carrières scientifiques. Claude Cohen-Tannoudji, lui aussi Prix Nobel de physique, déplore de rencontrer de plus en plus de jeunes attirés par la recherche mais très vite découragés à cause de l'absence de postes et de crédits. Catherine Bréchignac, ancienne directrice du CNRS, estime qu'il est nécessaire de revaloriser les carrières des universitaires, et de trouver des lieux forts et attractifs pour attirer les chercheurs étrangers. Boris Cyrulnik évoque la faible part du budget de la santé consacré à une « *psychiatrie française délabrée* ». L'obstétricien René Frydman pointe également la question des moyens. Le Prix Nobel de médecine Jules Hoffmann, quant à lui, juge « *bonteuse* » la situation des jeunes chercheurs en France. En ouvrant ce qui ressemble à un livre noir de la recherche française, ils ont rappelé l'urgence de répondre aux défis contemporains. En réponse,

Emmanuel Macron promet des « *décisions d'ici à la fin de l'année* », reprenant la question des salaires et du financement, mais aussi la valorisation de l'image des chercheurs dans la société, les conditions de travail, et souligne qu'il manque des investissements publics mais surtout du secteur privé dans la recherche. Oubliant que les coûts de la recherche fondamentale sont peu valorisables à court terme sur les marchés.

Dès le lendemain, la sociologue Dominique Méda publiera une tribune pour regretter que la rencontre se soit transformée en faire-valoir présidentiel<sup>(1)</sup>. L'historien américain Robert Zaretsky, spécialiste de l'histoire de France, considère pour sa part que « *la rencontre organisée par le président rappelle les entretiens entre Diderot et Catherine de Russie où le penseur ne servait que de caution à une souveraine déterminée à n'en faire qu'à sa tête* ». <sup>(2)</sup> ●

(1) [www.libération.fr/debats/2019/03/19/grand-debat-des-intellectuels-pris-en-otage\\_1716086](http://www.libération.fr/debats/2019/03/19/grand-debat-des-intellectuels-pris-en-otage_1716086).

(2) [www.slate.fr/source/82119/robert-zaretsky](http://www.slate.fr/source/82119/robert-zaretsky).

## HAUSSE DES DROITS D'INSCRIPTION

## Université Paris-XIII : Lilian Thuram porte le carré rouge

→ par Marc Champesme, trésorier national

Depuis l'annonce du premier ministre à l'automne dernier, le comité de mobilisation de l'université Paris-XIII a engagé une campagne d'information et de mobilisation très dynamique auprès des personnels et étudiants, campagne qui se poursuit encore ce printemps : nombreuses AG rassemblant personnels et étudiants, envahissement du CA pour obtenir une prise de position forte contre la hausse des droits d'inscription, distribution de carrés rouges, nombreuses participations aux manifes-

tations derrière la banderole « Université Paris-XIII en lutte ». Ainsi, le vendredi 22 mars dernier, à l'occasion d'une conférence-débat organisée par l'université Paris-XIII dans le cadre de la Semaine pour l'égalité, des personnels et des étudiants mobilisés sont intervenus pour protester contre la hausse des droits d'inscription. Après une intervention orale, ils ont procédé à une distribution de carrés rouges à la nombreuse assistance ainsi qu'aux intervenants du débat : l'historien Pascal Blanchard et l'ancien footballeur



Le carré rouge, symbole de la lutte contre la hausse des droits d'inscription.

Lilian Thuram ont ainsi eu l'occasion d'évoquer dans leurs discours leur opposition à la hausse des frais d'inscription pour les étudiants extracommunautaires, un carré rouge épinglé à leur veste. ●

## Les clés du succès

Lorsqu'on sort du métro parisien dans certains quartiers du nord de la ville, on se voit remettre des tracts publicitaires pour des « médiums » qui promettent l'accélération du bonheur, de la réussite... En règle générale, on passe son chemin. Il semble alors plus surprenant que ces capacités extraordinaires fassent leur entrée dans les universités françaises. C'est pourtant le cas à l'université d'Évry qui, dans le « cadre du cycle de rencontres de l'Émulateur; dispositif pédagogique d'accompagnement vers la réussite des étudiants en licence » a convié personnels et étudiants à une conférence sur le thème « Pourquoi vous allez réussir ? Les trois clés du succès », animée par Laurence Arpi, « accélératrice d'humanité et de prospérité » (sic). Dans l'exposé de l'intervention, il est précisé que Madame Arpi « accompagne le leader », le but étant de « s'amuser en travaillant, allier légèreté et argent, passion et discipline dans le business model ou la carrière de ses rêves pour s'épanouir et réussir dans la vie ». Par ailleurs, l'exposé met en avant M<sup>me</sup> Arpi comme étant l'auteure d'un ouvrage intitulé Vivre pour de vrai. Tout ce que l'école ne vous a pas appris pour être heureux et réussir votre vie. On se demande alors à quoi bon



mettre en place l'accompagnement de l'étudiant s'il suffit d'aller écouter les bons conseils de M<sup>me</sup> Arpi pendant deux heures (petit déjeuner compris). Et si la prospérité des participants devait néanmoins se faire attendre à l'issue de cette conférence, on pourra au moins imaginer que l'intervention accélèrera celle de M<sup>me</sup> Arpi. ●

Heike Romoth, université d'Évry



## Fusion Paris-V - Paris-VII - I.P.G.P.

Depuis plus de dix ans, les médecins poussent à la fusion Paris-V-Paris-VII, sous divers habillages. Les regroupements ont d'abord cherché à s'approprier la marque « Sorbonne » : PRES avec Paris-I, puis Comue avec Paris-III et des grands établissements, ainsi que Paris-XIII, finalement évincée du projet de fusion pour cause de « publics particuliers » (F. Dardel). L'intégration de l'Institut de physique du globe de Paris (IPGP) étant prétexte à une fusion sous des statuts dérogatoires, Paris-III sort, personne ne les retient, mais on perd la marque. Qu'importe, on devient « l'Université de Paris ». Le nom de code du projet, « Panzer II », traduit bien la manière d'avancer : en écrasant tout débat sous le slogan « L'Idex ou le déclassement », en créant de la résignation, en ne reculant devant aucune manœuvre : CA truqué, manipulation des élus étudiants, consultation bidon... Quant au rejet massif par le Cneser, c'est un détail...

Mais pourquoi fusionner des universités si différentes et sans plus de coopérations entre elles qu'avec d'autres ? L'Idex et les classements internationaux : voilà notre projet scientifique. Le décret de création paru, reste un mois pour former des listes obligatoirement complètes pour le CA (43 % de noms), le Sénat et les conseils des mégafacultés. ●

Gaël Mahé, université Paris-Descartes

UBFC

UNIVERSITÉ  
BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ



## Un « plan d'actions » dangereux

Les instances des différents établissements membres de la Comue UBFC ont été appelées depuis février dernier à se prononcer sur le nouveau « plan d'actions » de l'I-Site-BFC. Ce document vise à répondre aux injonctions du ministère de tutelle (formulées dans un rapport récent de l'IGAENR) et ainsi éviter de perdre les financements de l'I-Site. Rappelons tout de même quelques vérités. Ces financements ne sont pas pérennes. Ce sont des cofinancements, ce qui implique que les établissements membres de la Comue redirigent une part importante de leurs fonds vers les priorités de l'I-Site. Ils sont attribués à travers des appels à projets, ce qui revient à demander aux équipes de travailler... à demander les moyens pour pouvoir travailler. Enfin, ils sont conditionnés à un certain nombre de mesures relatives au fonctionnement de la Comue qui s'avèrent à la fois coûteuses et contraignantes. Le SNESUP de Bourgogne et de Franche-Comté s'est toujours prononcé contre ces restructurations à marche forcée, dont le but est de gagner en visibilité sur le marché international de l'ESR. Par exemple, il est rappelé que « l'I-Site a pour but de propulser l'université-cible du projet UBFC sur la scène internationale », qu'une partie des financements de l'I-Site a servi à « la promotion de la marque UBFC », ou que les recrutements de coaches internationaux ont « permis à UBFC d'apparaître sur le marché international de l'offre des « double appointments » ». Cette novlangue publicitaire pourrait prêter à sourire si elle n'était pas au service d'un projet dangereux pour le pluralisme de la recherche scientifique et la démocratie universitaire.

Si le projet I-Site-BFC initial était déjà inacceptable, le plan d'actions propose des modifications qui le rendent encore plus dangereux. Ainsi, ce sont les pôles thématiques de la Comue, constitués des directeurs de laboratoires, des directeurs de composantes, des responsables des masters internationaux, de membres extérieurs tels que les représentants d'entreprises engagées dans une collaboration directe avec la Comue, qui définiront les profils recherche de tous les postes. Qu'advient-il des masters qui ne sont pas dans les thématiques de l'I-Site lorsqu'on ne recrutera plus des collègues sur des profils permettant d'y enseigner ? Qu'advient-il du lien avec l'enseignement ? Quant aux personnels Biats, ils devront faire preuve d'adaptabilité, car leur mise à disposition de la Comue « pourra être accommodée plus simplement soit par une lettre de mission, soit par une modification de la fiche de poste de l'agent ». Pour rassurer, il est écrit qu'il faudra leur accord mais on sait bien que la réalité sera tout autre.

Par ailleurs, le plan d'actions annonce plusieurs postes de dépenses supplémentaires qui n'ont rien à voir avec le financement des formations et de la recherche, puisqu'ils concernent le fonctionnement de la Comue proprement dite : transfert de l'agence comptable de la Comue à l'UB avec l'aide du cabinet Deloitte, audit externe pour valider l'organigramme des services de la Comue, mise en place d'un fonds d'investissement de 5 millions d'euros pour permettre l'interopérabilité des systèmes d'information. Enfin, le plan d'actions prévoit de modifier les statuts de sorte à organiser une élection tournante tous les quatre ans de la présidence d'UBFC entre un membre issu de l'UB et un membre de l'UFC. Le VP CAC serait un EC de rang A issu des autres établissements. La présidence du conseil académique qui décidera des crédits récurrents des laboratoires et de la politique de recrutement pourrait être attribuée à un membre d'une école privée et plus, en tout état de cause, à un universitaire.

Le plan d'actions a déjà été accepté dans les CA des divers établissements. Passé au CA de l'UBFC le 5 mars dernier, il n'a recueilli que 4 voix contre et 4 abstentions, ce qui a eu peu de poids face aux 31 voix qui ont voté pour. La prochaine étape devrait être la révision des statuts car nous allons entrer dans la phase d'expérimentation ou la fin de la collégialité annoncée sur l'autel du dieu I-Site. Encore faudra-t-il que le ministère soit satisfait des « efforts » consentis ! ●

Peggy Cénac-Guesdon, université de Bourgogne, et Sylvie Bepoix, université de Franche-Comté



## Un projet de destruction de la fonction publique

→ Dossier coordonné par le secrétariat national

Le projet de destruction de la fonction publique a été présenté en Conseil des ministres le mercredi 27 mars 2018. Anicet Le Pors, ancien ministre, concepteur des statuts des trois versants de la fonction publique (État, hospitalière et territoriale) nous alerte sur la dangerosité de ce projet de loi qui remet en cause la neutralité, la qualification, le recrutement, la formation et la gestion des agents pour les soumettre à l'arbitraire et l'autoritarisme d'une hiérarchie armée des outils du « nouveau management public ». Gérard Aschieri relève la nécessité du statut pour l'égalité et le traitement équitable des fonctionnaires-citoyens, leur indépendance et leur responsabilité au service de l'intérêt général. Il rappelle que le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a récemment, et à deux reprises, confirmé la validité et l'actualité du statut et des principes qui le régissent. Benoît Teste nous présente le contenu du projet de loi, et Claire Bornais, Marie-Jo Bellosta, Jean-Luc Godet, Michel Carpentier et Hervé Christofol déclinent les conséquences de ce projet pour les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que pour les institutions paritaires et de représentation des personnels : CAPA, CAPN, CNU, CT, CHSCT ! L'alerte est donnée. Levons-nous pour défendre le statut, notre métier et nos instances de représentation ! Ne laissons pas ce gouvernement détruire la fonction publique, dégrader et privatiser les services publics.

# Loi de destruction de la fonction publique

→ par Benoît Teste, secrétaire général adjoint du SNES

**Le projet de loi « transformation de la fonction publique » présenté devant le conseil commun de la fonction publique le 15 mars a reçu un vote défavorable de toutes les organisations syndicales dont la FSU. Il doit encore être présenté en Conseil des ministres le 27 mars puis passer au Parlement, probablement en mai-juin.**

Tout en maintenant le principe du statut, le projet de loi « transformation de la fonction publique » le dynamite de l'intérieur : recours accru aux contractuels, affaiblissement des instances, mobilités contraintes. L'objectif va bien au-delà de la suppression de 120 000 postes d'ici à 2022, il s'agit aussi de changer en profondeur la nature des métiers en adoptant les principes de management issus du secteur privé, dans ce qu'il a de plus libéral. Et afin de faire passer en douceur cette véritable révolution, le texte se présente sous la forme d'un catalogue de mesures techniques.

## Dilution du rôle des CHSCT

Tous les éléments qui garantissent les personnels et donc les usagers contre l'arbitraire sont attaqués.

Une instance unique, le conseil social d'administration (CSA), issue de la fusion des actuels comités techniques (CT) et comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), serait créée. Cela entraînerait une dilution du rôle actuel des CHSCT. Par ailleurs, le texte ne donnerait plus aucune compétence aux commissions paritaires (CAP) sur les mutations, avancements et promotions. Seules les « lignes directrices de gestion » – les grands principes – seraient discutées au niveau du CSA, mais c'est l'administration qui, ensuite, affecterait ou nommerait sans vérification par des élus du personnel du respect des droits de chacun. Les commissions paritaires conserveraient seulement un rôle disciplinaire et d'instruction des recours sur l'évaluation ou sur quelques actes de gestion comme les refus de temps partiel. En matière disciplinaire, une nouvelle sanction sans passage devant la CAP



Benoît Teste.

et donc à la seule décision du supérieur hiérarchique serait créée : l'exclusion du service pendant trois jours sans traitement.

## Précarisation de la fonction publique

Le projet prévoit aussi un élargissement des dérogations au principe du recrutement d'un fonctionnaire sur un emploi permanent, laissant aux employeurs publics la « liberté » de recourir à du personnel précaire ou titulaire et faisant donc de la précarité la voie principale et bientôt quasi unique de recrutement.

La création d'un « contrat de projet » permettrait de se séparer d'un agent dès que la mission est terminée. Le « détachement d'office » dans le privé en cas d'externalisation des missions pourrait contraindre les fonctionnaires à travailler pour le privé si la mission est elle-même transférée, sans possibilité de refuser. L'administration pourrait mettre en place des plans de restructuration pour « favoriser les départs ». La

« rupture conventionnelle » – dont on sait à quel point dans le privé elle peut s'exercer sous pression – serait introduite pour les personnels en CDI mais aussi pour les fonctionnaires (« à titre expérimental »). En réalité, tout est fait pour « accompagner » les suppressions d'emplois prévues d'ici à 2022, avec les pressions sur les personnels qui les accompagnent : ruptures conventionnelles comme départs « volontaires » ne seraient bien entendu pas « proposés » à l'ensemble des agents mais uniquement à ceux concernés par une restructuration ou suppression de services.

En outre, il serait mis fin aux régimes dérogatoires en matière de temps de travail négociés dans les collectivités territoriales.

## Passage en force

La FSU depuis plus d'un an dénonce les orientations du gouvernement qui se concrétisent aujourd'hui dans ce projet de loi. Ce n'est pas et ne sera jamais en dégradant la situation des agents que l'on modernisera l'État et la fonction publique. Procéder ainsi, c'est bafouer la notion même d'intérêt général en laissant entendre qu'il pourrait être confié à des intérêts privés.

Le gouvernement a ouvert un grand débat national dont les pistes retenues devraient être annoncées début avril : pourquoi décider d'une loi majeure pour la fonction publique sans en attendre les conclusions, et ce alors même que les débats ont souvent posé la question de la place et du rôle des services publics sur le territoire ?

Seules des mobilisations massives permettant l'intervention des agents et de la population attachée à ses services publics pourront contraindre le gouvernement à retirer ce projet et à ouvrir des discussions pour améliorer la fonction publique. ●

▼  
La FSU depuis plus d'un an dénonce les orientations du gouvernement qui se concrétisent aujourd'hui dans ce projet de loi.  
▲

# À l'heure du New Public Management, fonctionnaire : manager ou citoyen ?

→ par Anicet Le Pors, ministre de la Fonction publique et des Réformes administratives (1981-1984), conseiller d'État honoraire

**Après les retraites et l'assurance chômage, Emmanuel Macron s'attaque au service public, avec un projet de « modernisation », véritable virage néolibéral, par lequel sera facilité le recours aux contractuels et une place plus importante donnée au secteur privé. Analyse.**

En échec sur sa réforme des institutions, Emmanuel Macron a entrepris de passer en force sur celle de la fonction publique, réputée en la circonstance « réforme de l'État ». Le terrain a été préparé par la réforme du Code du travail qui a fait du contrat individuel de travail la référence sociale majeure située tout en bas de la hiérarchie de normes, susceptible d'être appliquée aussi bien au secteur public qu'au secteur privé. Il s'agit pour le président de la République de soumettre les agents publics aux règles de l'économie néolibérale. Les moyens en sont : des privatisations, des dérégulations, des abandons de missions, ainsi que l'a annoncé le Premier ministre Édouard Philippe dans une lettre aux ministres du 13 octobre 2017. Cela suppose la levée des contraintes imposées à la concurrence, au nom de l'intérêt général, par des statuts, que ceux-ci soient réglementés par décrets (cheminots) ou par la loi : le statut général des fonctionnaires qui concerne quelque 20 % de la population active du pays. À cette fin a été lancée, à l'automne 2017, une imposante opération autour d'un Comité action publique dit CAP 22, qui a rapidement tourné au fiasco. Le Premier ministre a alors repris la main en annonçant des réformes, essentiellement : le recrutement massif de contractuels, des plans de départs volontaires de fonctionnaires, la rémunération dite « au mérite » et la réduction de droits syndicaux. C'est l'objet d'un projet de loi que le gouvernement veut faire adopter par le Parlement avant l'été.

Depuis sa mise en place à partir de 1983 sous la forme d'une fonction publique « à trois versants » (État, collectivités territoriales, établissements publics hospitaliers), le statut des fonctionnaires a subi de multiples attaques, soit frontales soit sous forme de centaines de dénaturations entraînant un véritable « mitage » du statut. Mais l'offensive actuelle est nouvelle en ce qu'elle tend à l'alignement du public sur le privé par la généralisation des techniques du New Public Management (NPM). Selon l'exposé des motifs du projet qui n'a présenté aucune étude d'impact préalable, il s'agit

de « responsabiliser les managers publics en développant les leviers qui leur permettront d'être de vrais chefs d'équipe », formule qui laisse poindre une version autoritaire du pouvoir hiérarchique. Ce projet est d'abord une atteinte au service public lui-même dont la neutralité est menacée par le recours massif à tous les niveaux de contractuels dont les recrutements seront moins garantis, la gestion plus aléatoire, la formation non maîtrisée. Cela explique sans doute de la part des promoteurs une référence incantatoire à la déontologie. Les allers-retours entre le public et le privé y sont encouragés, des « rétro-pantouffles » qui ne visent qu'à rien de moins que la privatisation de l'État. Les garanties statutaires des fonctionnaires seraient également affaiblies. Il n'est plus question d'une négociation sur les rémunérations bloquées depuis 2010, les organismes de concertation voient leurs compétences réduites voire supprimées. Il s'agit avant tout de « doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action », avec les risques d'arbitraire et d'autoritarisme subséquents. Le dialogue social est alors d'autant plus invoqué qu'il est inexistant dans la pratique, comme l'ont déploré toutes les organisations syndicales.

## Un projet contraire à la morale républicaine

Ce projet tourne le dos à la conception française républicaine de la fonction publique qui s'est forgée au cours d'une histoire qui a vu la Révolution française supprimer les privilèges, dont la vénalité des charges publiques. Puis s'affirmer, après un XIX<sup>e</sup> siècle et une première moitié du XX<sup>e</sup> siècle dominés par l'autoritarisme hiérarchique et la conception du fonctionnaire-sujet, celle du fonctionnaire-citoyen, à la Libération, par le statut fondateur de 1946. Enfin, le statut fédérateur mis en place en 1983 qui a largement prouvé depuis trente-six ans sa solidité et son adaptabilité. Cette histoire est portée

par des tendances lourdes (sécularisation du pouvoir politique, socialisation des financements de besoins sociaux fondamentaux, maturation de concepts et des principes du service public) qu'il n'est au pouvoir d'aucun gouvernement de remettre en cause durablement. Le projet de loi est également contraire à la rationalité d'une action publique finalisée par l'intérêt général. La théorie économique néo-classique, fût-elle hyper-mathématisée, ne saurait être l'inspiratrice d'une démarche scientifique pour une administration aujourd'hui dépourvue de moyens d'expertise indispensables. Au demeurant, l'empirisme d'une économie de marché placée sous les dogmes obscurantistes de la libre concurrence et de la réduction de la dépense publique n'a que faire de la science économique.

Ce projet est enfin contraire à la morale républicaine. Sans qu'il soit besoin de revenir sur les turpitudes de l'entourage qu'Emmanuel Macron s'est choisi, il est le représentant d'une classe et d'une caste hautaines et dures aux plus faibles. La primauté de l'intérêt général, l'affirmation du principe d'égalité, l'éthique de la responsabilité sont des valeurs qu'il ne tient pas pour essentielles.

Ce projet de réforme de la fonction publique doit donc être récusé. Le grand débat n'en a pas fait une priorité. L'opinion publique est attachée au service public et estime les fonctionnaires. Toutes les organisations syndicales s'opposent au projet. Les associations d'élus font aujourd'hui front contre l'exécutif. De fortes réserves s'expriment au Parlement dans la majorité présidentielle et jusqu'au sein même du gouvernement contre cette réforme. Il est temps que se manifestent dans la haute fonction publique des esprits vigiles pour que l'on ne puisse pas parler dans quelque temps d'une nouvelle « trahison des clercs ». ●

Cet article a été repris sous forme de tribune sur [Lemonde.fr](http://Lemonde.fr) le 2 avril 2019.

▼  
Il est temps que se manifestent dans la haute fonction publique des esprits vigiles...  
▲

# Le CESE réaffirme sans ambiguïté la nécessité du statut de la fonction publique

→ par Gérard Aschieri, membre du CESE

**Composé de membres de la société civile, le CESE est une assemblée consultative dont le rôle est principalement d'informer les citoyens, de conseiller le gouvernement et le Parlement, mais aussi de favoriser le dialogue entre les différentes catégories socioprofessionnelles.**

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) est l'assemblée de la société civile organisée : à ce titre, il rassemble des représentants des syndicats de salariés, des employeurs (y compris de l'économie sociale et solidaire), des associations, des syndicats agricoles, des mouvements de défense de l'environnement, des organisations de jeunes et des personnalités qualifiées. Il n'est pas indifférent que, consulté à trois reprises depuis 2016 sur la fonction publique, il ait à chaque fois voté à l'unanimité moins quelques abstentions des avis qui allaient dans le même sens : la réaffirmation de la validité et de l'actualité du statut et des principes qui régissent la fonction publique et l'idée que le statut n'est pas un obstacle mais au contraire un atout pour faire face aux défis qui attendent l'action publique dans les années à venir.

Dès l'avis voté en janvier 2017 et intitulé « L'avenir de la fonction publique et des principes qui la régissent »<sup>(\*)</sup>, le CESE rompait avec les caricatures et les idées fausses et écrivait : « Les principes

Le CESE « estime que l'abandon [du] principe statutaire mettrait en cause les trois autres principes fondateurs, qui lui sont liés. C'est en effet le statut et la séparation entre la carrière et l'emploi qui permettent de garantir la responsabilité, l'indépendance et le traitement équitable du fonctionnaire-citoyen, tout en permettant à l'administration de maîtriser les affectations sur les emplois à pourvoir. Cela ne préjuge pas d'un examen particulier portant sur les emplois très spécifiques qui justifient l'appel à des contractuel(le)s, comme cela se pratique déjà. [...] Ce dernier [le statut] et son corollaire obligé, le principe d'adaptabilité, ont montré leur capacité à faire face à des enjeux d'évolution importants. Il n'est pas démontré que leur abandon apporterait d'avantage important, y compris en matière budgétaire. »

Il affirmait ainsi sans ambiguïté le lien entre le statut et l'intérêt général, montrant clairement que si les fonctionnaires sont régis par des règles en partie dérogatoires au droit commun, c'est pour mieux répondre à des besoins fondamentaux de la société, qu'il s'agisse de cohésion et de justice sociales, de développement durable, de défi du numérique, de développement économique. En même temps, il montrait la capacité du statut à permettre d'incessantes adaptations pour mieux répondre aux besoins d'une société en constante évolution.

On retrouve ces idées dans un second avis portant sur le projet de loi « pour un État au service d'une société de confiance » :

pour le CESE, « la conception française de la fonction publique repose sur la recherche d'un équilibre constant entre intérêt public et initiative individuelle » et la « relation de confiance entre les Français.e.s et l'administration s'est construite

dans la fidélité aux principes généraux applicables au service public ainsi qu'à ceux qui régissent la fonction publique ».

Et, lorsque le gouvernement l'a consulté dans la perspective de son projet de réforme de la fonction publique, sa démarche s'est révélée toujours autant intéressante dans un contexte où nos dirigeants n'envisagent la fonction publique qu'en

termes de rigidité et sous l'angle de « possibilités d'économies » : dans un avis sur « L'évolution des métiers de la fonction publique », il affirme que le statut n'est pas un obstacle aux évolutions, pas plus qu'une cause des crises de recrutement que connaissent certains métiers : pour lui, le problème réside plutôt dans la faiblesse des rémunérations par rapport au privé et dans les conditions de travail. Et ce n'est pas en développant le recours aux contractuels mais en utilisant toutes les potentialités du statut que l'on pourra mieux répondre aux besoins. Dans cette perspective, il souligne notamment l'importance de conserver les CHSCT, de ne pas les fusionner avec les comités techniques et, parallèlement, l'importance du rôle des CAP, mettant en garde contre leur remise en cause. Mais il affirme aussi la nécessité d'associer les usagers et la société civile à la définition des besoins et fait des propositions en ce sens.

Bien loin donc des orientations de la politique actuelle du gouvernement, ces avis constituent un point d'appui pour nos batailles. ●

(\*) Cet avis, comme les autres cités dans cet article, est disponible intégralement sur le site du CESE : [www.lecese.fr](http://www.lecese.fr).

Le CESE montre clairement que si les fonctionnaires sont régis par des règles en partie dérogatoires au droit commun, c'est pour mieux répondre à des besoins fondamentaux de la société.



d'égalité, d'indépendance et de responsabilité des fonctionnaires apparaissent de nature à apporter les garanties indispensables face à une société de plus en plus complexe, de plus en plus fracturée et de plus en plus individualiste [...].

# Des instances représentatives vidées de leur substance

→ par Marie-Jo Bellosta et Claire Bornais, *secrétaires nationales*

**Au gré des réformes entreprises par les différents gouvernements depuis 2007, le paysage de l'enseignement supérieur a subi bien des transformations. Et ce n'est pas fini. L'actuel projet de loi de réforme de la fonction publique pourrait mettre à mal le rôle de consultation de certaines instances, en particulier en matière d'avancement de grade.**

On peut penser que le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) ne serait que marginalement affecté par l'actuel projet de loi de réforme de la fonction publique, tant les règles qui le régissent et les statuts de ses personnels sont spécifiques. Il est vrai que les réformes intervenues depuis 2007 ont déjà transformé son fonctionnement, au point que même les personnels titulaires semblent pour beaucoup considérer qu'ils sont devenus des personnels de leur établissement au service de la gloire de ce dernier plutôt que des agents de l'État au service du public.

Pourtant, les statuts des personnels titulaires maintiennent encore des obligations de consultation de certaines instances représentatives, en particulier en matière d'avancement de grade.

Pour les enseignants de statut second degré, les promotions sont prononcées après avis de la CAP (CAPA ou CAPN), sur la base d'un avis émis déjà par le seul chef d'établissement. Si les CAP n'ont plus d'attribution sur les avancements individuels (ce qui serait envisagé dès 2020), pour les PRAG et PRCE, les promotions seraient donc très vraisemblablement prononcées au niveau de leur établissement d'affectation. Cela fait craindre un traitement discrétionnaire par la direction de l'université, là où les structures syndicales ne seraient pas assez puissantes pour imposer de la transparence sur les avancements, c'est-à-dire – hélas ! – dans la majorité des établissements, compte tenu du faible taux de syndicalisation des enseignants du supérieur et du manque de militants qui touche toutes les organisations de l'ESR. De surcroît, un contingentement des promotions par établissement, ne tenant pas compte du nombre réel de promovables dans l'établissement,

est à prévoir, risquant de ralentir les progressions de carrière des collègues affectés dans des établissements comptant beaucoup de promovables au même moment et transformant les collègues en concurrents directs pour les promotions. L'exemple le plus parlant est celui de la liste d'aptitude au corps des agrégés : chaque année, les statistiques montrent des effectifs de PRCE promus PRAG compris entre 0 et 3, 4 au maximum, par académie.

Comment cela se traduirait-il si ces promotions devaient désormais être décidées localement et non plus nationalement ? Le ministère se contenterait-il de donner chaque année une promotion à attribuer dans le plus gros des établissements d'ESR de l'académie, et de temps en temps une promotion possible dans un plus petit ? Pour d'autres promotions, en nombre plus élevé (pour le moment), le problème serait moins aigu mais serait du même type, puisque les promotions seront forcément toujours contingentées. La « chance » jouerait donc un rôle majeur dans les possibilités de progression de carrière d'une ou d'un collègue, indépendamment de son « mérite » (*lire page suivante*).

**Le projet de loi FP retirerait également ce rôle au CNU ou comment vider une institution de ses prérogatives sans l'attaquer frontalement !**

Pour les enseignants-chercheurs, une moitié des promotions de grade est déjà prononcée au niveau de l'établissement, avec parfois (souvent ?) des phénomènes de copinage conduisant à des promotions selon des critères ad hoc, qui lèsent de nombreux collègues en fin de carrière<sup>(1)</sup>. Le Conseil national des universités (CNU) prononce actuellement l'autre moitié des



Qui déciderait désormais des progressions de carrières ?

promotions en publiant des comptes-rendus et les critères utilisés par les sections, ce qui permet parfois (souvent ?) à des collègues peu reconnus localement d'obtenir une promotion. Or, les prérogatives du CNU en matière de promotion découlent directement de celles des CAP, en vertu du décret sur les attributions du CNU<sup>(2)</sup>. Si les CAP perdent leur rôle de discussion des tableaux d'avancement, le CNU en serait donc aussi complètement dessaisi.

Quelles seraient alors les prérogatives suivantes qui lui seraient ôtées ? Les réformes d'un gouvernement sont bien sûr sous-tendues par une même logique politique. Rappelons ici des propos du candidat Macron : « Nous permettrons aux universités de recruter elles-mêmes des enseignants-chercheurs sous statut dans le cadre d'une procédure vraiment décentralisée. Ces établissements qui souhaiteront maîtriser leur politique scientifique et disposer d'une véritable réactivité, notamment face à leurs compétiteurs au plan international, se verront dotés de capacités accrues de recrutement direct sur normes nationales, mais sans obligation de recourir au CNU. »<sup>(3)</sup> ●

(1) 25 % des maîtres de conférences partent actuellement en retraite sans avoir obtenu la hors-classe, par exemple.

(2) Article 1<sup>er</sup> du décret 92-70 du 16 janvier 1992.

(3) EducPros, 30 mars 2017.

Les réformes d'un gouvernement sont bien sûr sous-tendues par une même logique politique.

# Rémunération au mérite, un progrès ? Souvent mérite varie, bien fol est qui s'y fie...

→ par Claire Bornais, secrétaire nationale, Hervé Christofol, secrétaire général

Sur le site de campagne du candidat Macron, on pouvait lire le 2 mars 2017 :  
« Nous introduirons plus de souplesse dans la gestion des carrières avec des rémunérations plus individualisées et la promotion des mobilités [...] » Une promesse en passe d'être tenue avec l'actuel projet de loi de réforme de la fonction publique.

La promesse de campagne d'Emmanuel Macron<sup>(\*)</sup> sur la souplesse dans la gestion des carrières pourrait bien devenir réalité avec le projet de loi de « transformation de la fonction publique », si nous le laissons faire. Dans l'idéologie « *ni de droite, ni de gauche* », mais clairement néolibérale qui est celle du gouvernement, le moteur des individus serait avant tout leur intérêt pécuniaire. Foin du sens de l'intérêt général, des valeurs de service public et autres vieilleries de ce style, inconcevables dans le nouveau monde de la « start-up nation » ! La doxa veut donc que l'amélioration du service public ne passe pas par un nombre de fonctionnaires suffisant et des carrières suffisamment attractives pour recruter des agents motivés et compétents, mais par des rémunérations « au mérite », supposées motiver les agents à faire toujours plus et mieux dans l'espoir de faire augmenter leur rémunération. Or, le constat résultant de nombreuses années de présence syndicale dans les conseils restreints discutant de promotions des enseignants-chercheurs et, lorsqu'il en existe, dans des commissions discutant de celles des enseignants de second degré, aboutit à la conclusion que le mérite est chose variable. Il dépend :

- 1. des critères utilisés** pour le définir qui peuvent varier (en fonction des politiques nationales, des équipes dirigeantes locales, par exemple) ;
- 2. de l'évaluateur** : s'il change, votre mérite peut aussi changer (si, si !). Il a

été constaté qu'une même candidature peut être jugée – à dossier inchangé d'une année sur l'autre – absolument « excellente » par un directeur ou une directrice de composante, et relever seulement d'un investissement « normal » par celui ou celle qui lui succède ;

**3. de votre capacité à faire reconnaître votre mérite**, et de celle de votre rapporteur à mettre en avant votre dossier dans les commissions

de promotions : il vous faut déjà avoir l'oreille de la direction de la composante pour que votre dossier soit jugé bien plus méritant que celui des autres à ce niveau, mais il faut aussi qu'il soit activement défendu dans les instances discutant des promotions. Il vaut donc mieux pour vous que l'éloquence fasse partie des qualités de la personne qui y siègera pour défendre votre dossier...

**4. du nombre de promotions ou primes possibles toujours fortement contingenté** : ainsi, la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) n'est attribuée qu'à 20 % des enseignants-chercheurs, la prime de reconnaissance de l'investissement pédagogique (PRIP) que veut créer le ministère ne concernerait elle aussi que 20 % des enseignants-chercheurs et enseignants. Peut-on laisser croire que 80 % des collègues remplissent leur mission sans aucun mérite ?

**5. des « concurrents » en présence** : les administrations récusent souvent « l'effet mémoire » que demandent les organisations syndicales pour traiter les candidatures à une même promotion sur plusieurs années. Elles invoquent le fait que si des dossiers bien meilleurs apparaissent l'année suivante, il faut pouvoir en tenir compte sans les mettre dans la file d'attente.

**6. du contexte d'exercice du métier** : des dotations, des ressources ainsi que des taux d'encadrement qui varient du simple

▼  
Foin du sens  
de l'intérêt général,  
des valeurs  
de service public  
et autres vieilleries  
de ce style  
inconcevables dans  
le nouveau monde  
de la « start-up  
nation » !  
▲

au décuple selon les disciplines, les formations et les établissements.

N'oublions pas que le but du gouvernement est de faire diminuer les dépenses de l'État. Aussi, la grande majorité des agents n'a rien à gagner dans un tel système, du point de vue financier, car les améliorations de rémunérations de quelques-uns seront à coup sûr financées par la dégradation de celles de tous les autres, par

exemple par un ralentissement généralisé des progressions de carrières (pour les enseignants-chercheurs et les enseignants du sup, le gel du point d'indice en 2018 représente une « économie » de 120 millions d'euros alors que seuls 8 millions d'euros sont budgétés en 2019 pour la nouvelle prime). Et dans un contexte de réforme des retraites qui ne prendrait plus seulement en compte les six derniers mois de traitement pour le calcul des pensions des fonctionnaires, mais l'ensemble des rémunérations, primes comprises, les nombreuses injustices de la rémunération « au mérite » seraient répercutées sur les pensions...

Pour toutes et tous, la rémunération « au mérite » est la promesse de développement des tensions dans les collectifs de travail : comment travailleront ensemble celles et ceux qui auront su faire valoir, ou pas, dans leur dossier personnel leur participation à un projet collectif ? En fin de compte, c'est la qualité du service public qui s'en trouverait dégradée, puisque la concurrence exacerbée entre les personnels pour augmenter leur rémunération individuelle desservirait la prise en compte de l'intérêt général des usagers. Nous laisserons-nous gagner par la bureaucratie managériale ? ●

(\*) Programme disponible sur Internet : [en-marche.fr/emmanuel-macron/le-programme](http://en-marche.fr/emmanuel-macron/le-programme).

Dans l'idéologie néolibérale du gouvernement, le moteur des individus serait avant tout leur intérêt pécuniaire.



# Le recrutement par contrat dans le sup : de l'endémie à l'épidémie ?

→ par Jean-Luc Godet, secteur Situation du personnel, non-titulaires

**Si, depuis les années 2000, le taux officiel d'ENT semble stagner autour de 25 %, en prenant en compte les vacataires, celui-ci atteint en réalité 36 %. En outre, l'État développant le contrat au détriment du poste titulaire, le recours aux vacataires augmente, et si on ajoute à cela le gel de nombreux postes titulaires vacants, nous assistons à une véritable explosion de la précarité enseignante.**

Reconnaissons d'emblée au ministère une certaine transparence en ce qui concerne les enseignants non titulaires (ENT) dans le supérieur, hors secteur santé. Depuis 2003, chaque année, un état des lieux est publié qui permet de mettre en lumière les évolutions mais aussi la continuité de l'emploi enseignant « non permanent »<sup>(1)</sup>. Les chiffres méritent néanmoins d'être interprétés. Si, depuis les années 2000, le taux officiel d'ENT semble stagner autour de 25 % et est même en légère baisse ces dernières années (23 % en 2017, soit 19 242 ENT), il n'inclut pas les vacataires, que l'on peut évaluer à 130 000 sur la base du recensement partiel de la DGRH. Parmi ces inconnus des statistiques, les vacataires effectuant plus d'un demi-service d'enseignant-chercheur titulaire sont environ 17 000, soit 61 % de plus qu'en 2013 ! Si l'on inclut cette dernière catégorie de vacataires, qui sont de facto de faux contractuels<sup>(2)</sup>, le taux réel d'ENT monte à 36 %.

Les effectifs des catégories d'ENT qui, officiellement du moins, ne sont pas « précaires », régressent : profs invités (58 % depuis 2010 ; 1 652 en 2017) et associés (- 18 % depuis 2010 ; 2 498 en 2017). C'est le cas aussi des ATER qui bénéficient d'un cadrage national (- 26 % depuis 2010 ; 4 622 en 2017). À l'inverse, une nouvelle catégorie émerge, les contractuels LRU enseignants (1 243 en 2017, auxquels il faudrait ajouter 212 chercheurs), et les contractuels sur postes vacants de PRAG-PRCE qui avoisinent désormais le millier (+ 56 % depuis 2014). Les effectifs de maîtres de langue et de lecteurs (ces derniers souvent illégalement employés à un service

de maître de langue) restent stables (un millier). Enfin, des évolutions statutaires régressives ont frappé les doctorants dispensant des enseignements (moniteurs jusqu'en 2010, doctorants contractuels depuis, avec une variante « enseignante » remplacée en 2016 par de simples vacances). Leur nombre stagne à un peu plus de 7 000. Le nombre de doctorants contractuels qui n'enseignent pas, 8 542 en 2017, est au contraire en hausse : + 36 % depuis 2013.

## Recours massif aux vacataires

En résumé, la part la plus protégée des ENT recule, soit par diminution des effectifs (ATER), soit par régression statutaire (doctorants enseignants). Parallèlement, « l'autonomie » des universités devenant une réalité budgétaire de plus en plus pesante, le recours à l'article L954-3 du Code de l'éducation (contractuels LRU) se généralise, par exemple en sciences humaines. On a maintenant, pour 20 % de ces contrats, des ATER-LRU et des MCF-LRU de statuts proches de ceux des titulaires (mais sans les primes). On a aussi dans 80 % des cas des enseignants à temps plein ou plus que plein sur une base contractuelle, à la carte selon l'établissement (l'article L954-3 ne précisant rien quant aux obligations de service et de salaire). Si l'on ajoute au recrutement de nouveaux précaires assumant des tâches

d'enseignement sans être comptabilisés comme ENT (tuteurs étudiants et ingénieurs pédagogiques, souvent recrutés pour les appels à projets – limités dans le temps – censés promouvoir « l'innovation pédagogique »), le recours massif aux vacataires, en particulier dans les sciences humaines, et le gel de nom-



breux postes titulaires vacants, c'est une véritable explosion de la précarité enseignante qui s'annonce si elle n'est pas bloquée par une forte mobilisation des universitaires. Avec comme difficulté que cette résistance à la précarité doit en partie être construite au niveau local car les nouveaux statuts précaires sont désormais définis localement. Or, les effets d'aubaine à court terme comme les appels à projets masquent souvent l'intérêt général à long terme. Mais, face à la volonté des responsables de l'État de développer le contrat au détriment du poste titulaire, c'est avec l'ensemble de la fonction publique que l'enseignement supérieur doit d'urgence se mobiliser pour préserver les statuts, la nécessaire indépendance des enseignants et le service public. ●

(1) [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/personnels-enseignants-du-superieur-bilans-et-statistiques.html](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/personnels-enseignants-du-superieur-bilans-et-statistiques.html).

(2) Rappelons ici que les deux catégories de vacataires définies par le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 (agents temporaires étudiants ou retraités, chargés d'enseignement censés avoir un emploi principal) ne sont pas des contractuels de droit public (décret 86-83 du 17 janvier 1986). Les « contrats » de vacataires ne sont que des lettres d'engagement pour des heures supplémentaires n'ouvrant pas de droit sociaux tels que le congé maladie ou maternité, même si des retenues sont faites pour une retraite complémentaire, d'ailleurs dérisoire.

▼  
C'est avec toute la fonction publique que l'enseignement supérieur doit d'urgence se mobiliser pour préserver les statuts, la nécessaire indépendance des enseignants et le service public.  
▲

# Comité social d'administration : un transfert des compétences à risque

→ par Michel Carpentier,  
secteur Situation du personnel

**Selon le projet de loi, les comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont appelés disparaître, et devraient être remplacés par une instance unique, le comité social d'administration (CSA). Si les contours de la réforme ne sont pour l'instant qu'esquissés, on sait déjà que cette instance ne reprendra qu'une partie des compétences exercées par les comités techniques.**

On s'y attendait, le projet de loi de « transformation de la fonction publique » étend aux trois versants de la fonction publique la réforme des institutions représentatives du personnel déjà mise en place dans le secteur privé. Comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) disparaissent et sont remplacés par une instance unique, dénommée comité social d'administration (CSA), dans la fonction publique d'État. Les établissements à faibles effectifs n'auront plus aucune instance spécifique en matière de prévention des risques professionnels. C'est seulement lorsque les effectifs de l'établissement dépasseront un seuil qui sera fixé par décret (probablement de l'ordre de 300 agents) qu'une « formation spécialisée », créée au sein du CSA, se verra confier une partie des attributions jusqu'ici dévolues aux CHSCT<sup>(1)</sup>. Mais une

Au contraire de ce qu'affirme l'avis du Conseil d'État sur le projet de loi, la nouvelle instance ne reprendra pas l'ensemble des compétences aujourd'hui exercées par les comités techniques. Alors que ces derniers avaient à connaître en détail des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, la nouvelle instance devra se contenter des « orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle » dans ces domaines.

Les contours de la réforme ne sont pour l'instant qu'esquissés, car la plupart des règles nouvelles sont renvoyées à de futurs décrets d'application : compétences des CSA, composition, organisation et fonctionnement, fréquence des réunions, etc.

Quels seront les effectifs des CSA et de leurs formations spécialisées ? Le recours à l'expertise agréée sera-t-il encore possible, et selon quelles modalités ? Les droits d'enquête et de visites seront-ils maintenus ? On peut redouter de voir rognés les moyens d'action dont disposent les CHSCT. Mais d'ores et déjà, comme les membres titulaires de la formation spécialisée seront désignés parmi les membres du CSA (titulaires ou suppléants), on

doit s'attendre à un alourdissement de la tâche de ces derniers.

Au fil des années, en mettant au premier plan la santé des agents, les CHSCT ont réussi à s'affirmer comme de vrais contre-pouvoirs en matière d'organisation des services, face à des chefs d'établissement contraints de justifier leurs décisions et sans cesse rappelés à leurs responsabilités. Sous couleur

de « clarification », le projet de loi vise à casser cette dynamique en rendant encore plus difficile le travail des représentants du personnel. Paradoxalement, la volonté de faire disparaître les CHSCT comme instances de plein droit apparaît comme un hommage du pouvoir à l'action des militants qui s'en sont emparés comme d'un

outil de défense des personnels face aux stratégies managériales de domination fondées sur d'incessantes réorganisations.

La véritable philosophie de la réforme est exposée avec un cynisme confondant dans l'avis du Conseil d'État. Mettant en œuvre le concept controversé de « droit souple », dont les instruments « ne créent pas

par eux-mêmes de droits ou d'obligations pour leurs destinataires »<sup>(2)</sup>, le Conseil d'État qualifie les « grandes orientations stratégiques » – celles-là mêmes qui feront l'objet de la consultation du CSA en lieu et place de son avis sur les effectifs, les emplois et les compétences – comme étant « dépourvues de caractère réglementaire, dans lesquelles s'exerce le pouvoir d'appréciation de l'administration, laquelle peut toujours s'en écarter en fonction des circonstances ou pour un motif d'intérêt général ». C'est donc désormais officiel, avant même de voir le jour les CSA sont ouvertement considérés comme des instances d'enfumage. ●

(1) La possibilité de créer une formation spécialisée est certes possible en deçà du seuil d'effectif « lorsque des risques professionnels particuliers le justifient ». Mais on sait que le MESRI, contre toute évidence, a constamment refusé de reconnaître l'existence de tels risques particuliers dans son périmètre.

(2) Voir l'étude annuelle du Conseil d'État de 2013 : [www.conseil-etat.fr/Decisions-Avis-Publications/Etudes-Publications/Rapports-Etudes/Etude-annuelle-2013-Le-droit-souple](http://www.conseil-etat.fr/Decisions-Avis-Publications/Etudes-Publications/Rapports-Etudes/Etude-annuelle-2013-Le-droit-souple).



**Avant même de voir le jour, les CSA sont ouvertement considérés comme des instances d'enfumage...**

partie seulement, car seront exclues de leurs compétences les questions relatives à la santé et aux conditions de travail dès lors qu'elles se poseront dans le cadre de projets de réorganisation de services, qui seront examinés directement par le comité.

# Les femmes, passagères clandestines dans le monde scientifique ?

→ par Françoise Papa, membre du bureau national, et Anne Roger, secrétaire nationale

Les inégalités persistent dans l'ESR, que ce soit au niveau des salaires, de l'avancement des carrières ou de l'accès à l'emploi, mais aussi en matière de participation et de succès dans la recherche scientifique. C'est en rendant les femmes plus visibles que ces inégalités pourront être combattues efficacement.

Après Maryam Mirzakhani, première femme lauréate en 2014 de la médaille Fields, prestigieuse récompense en mathématiques créée en 1936, c'est à la mathématicienne américaine Karen Uhlenbeck, que l'Académie norvégienne des sciences et des lettres vient de décerner le prix Abel 2019, pour son travail dans l'analyse géométrique et la théorie de jauge. Les médias ont souligné le caractère inédit d'une telle décision : nombre d'études ont en effet montré l'existence d'un écart continu et de longue date entre les sexes en ce qui concerne la participation et le succès dans la recherche scientifique, particulièrement dans le domaine des sciences physiques, des mathématiques ou de l'informatique. Sur l'ensemble des 80 lauréat.e.s de ces deux prix depuis leur création, on ne compte donc que deux femmes !

Les statistiques publiées pour le MESRI<sup>(1)</sup> ne font que confirmer la situation de la France : 18% de lauréates figurent au palmarès des trois grands prix scientifiques (prix Paul-Langevin, prix des Trois Physiciens, prix Descartes-Huygens) décernés au cours de la période 2000-2018, six distinctions scientifiques sur dix ayant été attribuées à des hommes. Elles nous livrent un autre chiffre inquiétant : la participation des femmes aux appels à projets ANR ne dépasse pas 27 %, quand elles ne sont que 14 % à être parties prenantes des demandes de brevet publiées.

Au-delà de l'attribution de récompenses, la visibilité des femmes dans les publications scientifiques est donc en question. Récemment, une étude des scientifiques du département de biologie de l'université d'État de San Francisco<sup>(2)</sup> révélait les contributions cachées des femmes à la science dans le domaine de la génétique des populations. En étudiant près de 900 articles publiés dans la revue *Theoretical Population Biology* entre 1970 et 1990, ils ont mis en évidence que les femmes, qui ont pourtant largement contribué en réalisant un travail de programmation, se retrouvent, selon les normes de publication, majoritairement nommées en notes de bas de page dans les remerciements et non parmi les auteur.e.s. Ils montrent de ce fait que les normes de publication dans leur



Remise de la médaille Fields à Maryam Mirzakhani, en août 2014.

champ peuvent, si elles ne sont pas suffisamment pensées au prisme de l'égalité, favoriser certains groupes ou individus.

Dans un article fondateur<sup>(3)</sup>, Margaret W. Rossiter, reprenant la parabole de Matthieu (Évangile) : « *À celui qui a, il sera donné, et il sera dans la surabondance ; mais à celui qui n'a pas, même ce qu'il a lui sera retiré* », a nommé « effet Matilda » la sous-estimation systématique des contributions des femmes à la science en opposition à l'effet « Matthieu », marquant l'excès de reconnaissance dont bénéficient ceux qui sont déjà célèbres. M. W. Rossiter soulignait l'importance de nommer cette réalité répandue sous diverses formes pour lui donner une visibilité. Comme le souligne l'appel des historiennes françaises « Sortons du Blois ! », publié à l'occasion des Rendez-vous de l'histoire à Blois en 2018 et signé par 520 historiennes, même si les femmes sont plus nombreuses en sciences humaines et sociales, le constat demeure de la persistance de la prédominance masculine particulièrement « palpable dans les espaces de visibilité et de pouvoir académique »<sup>(4)</sup>. Ces espaces renvoient aux directions de collections, de revues, de laboratoires ou plus largement aux lieux de prestige. La présidence des établissements publics d'enseignement supérieur et la direction des organismes publics de recherche restent aussi majoritairement confiées à des hommes.

Les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans l'ESR (inégalités de carrière, d'accès aux ressources, aux emplois, etc.) sont de facto un obstacle majeur à la reconnais-

sance des premières : il nous faut les rendre visibles pour mieux les combattre. Le protocole « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique », signé en novembre dernier, prévoit l'obligation d'établir dans chaque université dès 2020 un plan d'action comportant notamment des mesures pour :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Le SNESUP-FSU appelle les collègues à s'en saisir pour que l'égalité femmes-hommes soit notre nouvelle réalité. Il veillera particulièrement, durant la phase de négociation, à ce que des moyens suffisants soient systématiquement associés aux intentions louables et qu'un système de contrainte soit mis en place pour garantir la mise en œuvre des mesures proposées. ●

(1) - Enseignement supérieur, Recherche et Innovation. Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2019 \* : [cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Egalite\\_et\\_discrimination/52/9/parite2019\\_1087529.pdf](https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Egalite_et_discrimination/52/9/parite2019_1087529.pdf).

(2) - *Genetics*, 1<sup>er</sup> février 2019, vol. 211, n° 2 363-366 : [doi.org/10.1534/genetics.118.301277](https://doi.org/10.1534/genetics.118.301277).

(3) - The Mathilda Effect in Science », *Social Studies of Science*, Sage, Londres, Newbury Park et New Delhi, vol. 23, 1993, p. 325-341.

(4) - [histoireengagee.ca/sortons-du-blois-un-appel-des-historiennes-francaises-contre-la-dominance-masculine-de-la-discipline-historique](https://histoireengagee.ca/sortons-du-blois-un-appel-des-historiennes-francaises-contre-la-dominance-masculine-de-la-discipline-historique).

# Le Cneser, caisse de résonance des positions du SNESUP

→ par Pierre Chantelot, secrétaire national

Les débats au Cneser sur les projets de lois et décrets ont permis de rassembler largement la communauté universitaire, y compris au-delà du champ syndical, et ont contribué à l'isolement croissant de la ministre.

Première organisation syndicale représentée au Cneser (3 élus au collège A : PU, PR ; 4 élus au collège B : MCF, PRAG et PRCE ; présidence du Cneser disciplinaire depuis huit ans), le SNESUP-FSU a largement contribué à rassembler la communauté universitaire en jouant un rôle moteur et fédérateur. Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser) que vous avez élu résulte de la fusion en 2015 du Cneser et du Conseil supérieur de la recherche et de la technologie (CSRT). Il est ainsi « élargi » (en composition et en missions) par rapport à ses prédécesseurs et son rôle n'en est que plus important.

## LE CNESER, SON RÔLE, SON PÉRIMÈTRE

Il est obligatoirement consulté sur :

- la stratégie nationale en matière d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) avec Parcoursup, la loi ORE et l'accès au master, l'accueil des étudiants hors UE ;
- les structures, que ce soient les regroupements d'établissements à la suite de l'ordonnance « regroupements » ou leur suppression, notamment les Comue depuis 2018 ;
- la recherche, par les projets relatifs à son organisation (projet de loi de programmation sur la recherche) et à l'emploi scientifique ;
- les moyens, pour la répartition des emplois et des budgets entre les différents établissements ;
- les formations, pour le cadre national des formations, les diplômes nationaux, l'accréditation des établissements ;
- la législation et la réglementation

concernant les formations supérieures (dont les STS, les CPGE, les établissements privés).

Il est un observatoire idéal de l'évolution de l'ESR.

## LE CNESER, SON FONCTIONNEMENT

Le Cneser plénier comporte 100 membres, dont 60 % d'élus, représentant les personnels et les étudiants des EPSCP. Il comprend également des représentants des « grands intérêts nationaux » (organisations patronales, syndicats de salariés, confédérations...) et de diverses institutions (autres ministères, Parlement...).

Parmi les élus du Cneser plénier, une partie sera élue au Cneser disciplinaire, et une autre au Cneser permanent, qui se réunit une fois par mois au premier semestre, puis deux fois par mois au second semestre pour traiter des accréditations.

Par ailleurs, le Cneser crée en son sein des commissions de travail ayant pour objet l'analyse d'impact d'une loi et/ou son suivi. C'est le cas de la commission de suivi LMD (CSLMD) et d'un groupe de travail sur le financement de la recherche (CES). Ces groupes de travail permettent d'analyser et de suivre certaines lois ou réformes sur un temps plus long.

L'accréditation de l'offre de formations a succédé à l'habilitation. Cette dernière permettait de vérifier l'adéquation de l'offre de formations avec un programme national et l'adossement à la recherche de l'offre de formations proposée. L'accréditation a pour objet de vérifier l'adéquation de l'offre de formations avec les capacités pédagogiques, de recherche et budgétaires de l'université. Le Cneser permanent se prononce sur la « soutenabilité » des offres de formations des établissements.

Le Conseil supérieur de l'éducation (CSE) joue un rôle similaire au Cneser sur le périmètre éducation. Les élus du Cneser et du CSE travaillent de concert quand les textes à cheval sur ces deux périmètres sont examinés par ces deux instances. C'est le cas par exemple pour la formation des maîtres ou pour la plate-forme Parcoursup.

## LE BILAN DE NOS ÉLUS

Après la période d'installation, le travail de nos élus s'est étendu, en lien avec le SNCS-FSU, le SNASUB-FSU et le secteur recherche du SNESUP-FSU, aux sujets de recherche, tels l'ANR, le PIA et le CIR.

Le Cneser est présidé par la ministre de l'ESRI. Cette dernière a affirmé à plusieurs reprises devant la représentation élue « qu'aucun projet ne peut se faire sans l'aval des personnels ». La pratique est tout autre. Comme le démontre, par exemple, le vote du Cneser<sup>(1)</sup> sur l'ordonnance regroupement (9 pour, 46 contre, 8 abstentions) ou sur la hausse<sup>(2)</sup> des droits d'inscription pour les étudiants hors Union européenne (64 votes contre : toutes les organisations syndicales et la CPU, 3 pour dont la CGE et la Cdefi, et 2 abstentions). Les avis donnés par le Cneser étant consultatifs, le MESRI n'est pas tenu de les suivre. Il ne se résout à annoncer qu'il les suivra qu'en dernier recours : lors de votes unanimement contre et seulement sur des amendements. Sur les grands projets de loi, le MESRI, de plus en plus, fait le choix de l'isolement face à la communauté et du passage en force. Pour autant, le travail d'analyse critique, de proposition et de communication réalisé par nos élus a fait du Cneser un espace décisif de résistance et de lutte pour la démocratie universitaire.

Le Cneser permet aussi de recevoir tous les projets de loi, de décrets ou d'arrêtés et de faire une veille indispensable pour la réflexion de nos secteurs Formation, Recherche, FDE et SDP.

Rallier toutes et tous les élus du Cneser aux positions du SNESUP-FSU est un long travail, mais il a permis de mettre la ministre face à ses contradictions, d'obtenir deux boycotts<sup>(3)</sup> et de faire du Cneser la caisse de résonance de nos positions, largement reprises dans la presse spécialisée. ●

(1) Cneser du 16 octobre 2018.

(2) Cneser du 11 mars 2019.

(3) Boycotts du 16 octobre 2017 et du 16 mai 2017.

**MOTION PROPOSÉE PAR LE SNCS-FSU ET LE SNESUP-FSU AU CNESER DU 16 OCTOBRE 2018**

**L'EMPLOI SCIENTIFIQUE DANS L'ESR S'ENGAGE VERS UN DÉCROCHAGE INÉDIT**

Le budget de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) stagne depuis 2005, avec pour conséquence la suppression ou le gel de postes de titulaires dans les établissements de l'ESR. Au CNRS, 1 581 postes de titulaires ont été supprimés depuis 2005 et pour l'ensemble des opérateurs de l'ESR, la différence entre les emplois exécutés et le plafond d'emplois s'élève à 19 294 postes<sup>1</sup>. La loi de programmation des finances publiques 2018-2022, confirmée par le projet de loi de finances 2019, pérennise cette contrainte budgétaire sur les établissements de l'ESR. La stagnation de la masse salariale des établissements de l'ESR, imposée par les gouvernements successifs, aura installé en 2022 une situation de régression de l'emploi scientifique dans l'ESR pendant plus de quinze ans.

grants.e.s-chercheur/euse.s<sup>2</sup> chaque année, malgré la hausse du nombre d'étudiant.e.s. Entre 2012 et 2016, alors que les effectifs d'étudiant.e.s dans l'ensemble de l'ESR progressaient de près de 300 000, les autorisations d'ouvertures de postes d'enseignant.e.s-chercheur/euse.s ont chuté de 44 %, passant de 3 561 autorisations (2 099 MCF et 1 462 PU) à 1 986 autorisations (1 266 MCF et 720 PU). Ainsi, le nombre total d'enseignant.e.s-chercheur/euse.s (hors hospitalo-universitaires) a baissé de 180 entre 2012 et 2016, passant de 49 015 titulaires en 2012 à 48 835 en 2016. Avec un âge moyen de recrutement de 34 ans pour les maîtres de conférences, le niveau actuel de postes pourvus sur concours, historiquement bas, correspond au renouvellement d'un enseignement supérieur comportant moins de 40 000 en-

Toutes les motions sont consultables sur le site du SNESUP.

# Une nécessité vitale !

→ par Claire Bornais et Gaël Mahé, membres du secteur Vie syndicale

Cneser, CoNRS, CAPA ou CAPN, toutes ces instances, académiques ou nationales, sont composées entre autres de représentants du personnel, qui fournissent un travail considérable qui doit être reconnu par l'employeur.

## Constats et mandats

Le SNESUP-FSU s'est mandaté lors de la Commission administrative du 14 février 2019 pour le lancement d'une campagne revendicative en vue d'obtenir la reconnaissance du travail des élus dans les différentes instances de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR).

De fait, le Code de l'éducation<sup>(1)</sup> pose le principe de gestion des établissements d'ESR par leurs personnels au travers des conseils. Des instances académiques ou nationales comprenant des représentants des personnels sont aussi consultées obligatoirement : par exemple, Cneser, CoNRS, CAP (A ou N), etc. Leurs réunions représentent un travail considérable (temps de réunion, étude des documents et comptes-rendus).

Ce travail de représentation des personnels pose souvent problème aux agents qui ont été élus :

- risque de surmenage pour compenser le temps passé en réunion ;
- tensions avec les collègues qui doivent assumer le travail non fait par l'agent élu pendant les réunions (dans le cas d'un travail en équipe) ;
- pour les enseignants-chercheurs (EC), tentation pour les directeurs de labo de se débarrasser des « maillons faibles » pour les indicateurs de performance au moment du bilan en vue du contrat suivant (faute de prise en compte des facteurs objectifs réduisant la production de recherche).

Dans tous les cas, leurs conditions de travail peuvent se dégrader, alors que la responsabilité de l'employeur est de préserver la santé du personnel.

Pourtant, l'administration reconnaît déjà la nécessité de disposer de temps pour certaines réunions convoquées par elle.

Ainsi, le décret sur le droit syndical dans la fonction publique définit des autorisations spéciales d'absence (ASA) et quantifie la durée de travail que cela représente pour des réunions convoquées par l'administration où siègent des représentants d'organisations syndicales : CT, CHSCT, CAP, CPE notamment. La possibilité administrative de prendre en compte ce travail existe donc bien.



© Yann Riche/Flickr

Obtenir la prise en compte du travail des élus.

En revanche, à de rares exceptions près<sup>(2)</sup>, rien de tel n'est défini pour des instances dont les élus ne siègent pas nécessairement à titre syndical : conseils d'établissement, Cneser, CoNRS...

Or, ne pas reconnaître ce travail et ne pas alléger le poste en conséquence revient à dire qu'il est nécessairement bénévole. Ce bénévolat – outre qu'il est syndicalement inacceptable – est incompatible avec les textes réglementaires qui imposent que ces instances se réunissent. Il s'agit donc de faire apparaître ce travail invisible à tous les niveaux, individuel et institutionnel, et d'en obtenir la prise en compte dans le temps de travail total dû par les agents de l'État.

## Campagne revendicative à mener

Pour les EC, le SNESUP-FSU revendique que l'allègement porte sur la partie enseignement (E) et sur la partie recherche (R). La mise en œuvre concrète de cet allègement de la partie R rejoint plusieurs problématiques, dont celle de la reconnaissance des formes de réduction d'activité pour les enseignants-chercheurs que sont le travail à temps partiel ou une décharge pour activités syndicales. Cette prise en compte doit passer par :

- des items spécifiques dans les dossiers de promotion, pour y mettre les fonctions donnant lieu à allègement de service global ;
- une réduction du nombre d'ETP calculés comme étant attribués au labo de rattachement, pour la mesure de la « produc-

tion » du labo, mais pas pour l'attribution des moyens.

Pour les enseignants de statut second degré comme pour les EC élus, le fait de reconnaître ce temps de travail lié à ces réunions d'instances comme du service statutaire a pour conséquence que, si le service d'enseignement n'est pas allégé en conséquence, alors il doit y avoir paiement des heures complémentaires engendrées, et qu'il n'y a aucune incompatibilité entre cette reconnaissance du travail d'élu et le paiement d'heures complémentaires, puisqu'il ne s'agit pas d'un travail à temps partiel mais d'une répartition différente du temps de travail statutaire des personnels élus.

Au niveau national, la direction du SNESUP interviendra auprès du ministère, mais il est essentiel, pour une prise de conscience à tous niveaux, que ce travail soit également fait localement en intersyndicale, élargie aux listes de « gens de bonne compagnie » ayant des élus dans les conseils : il s'agit, par exemple, de faire inscrire le point à l'ordre du jour du CT d'établissement, de faire voter des motions en ce sens en CA, CAC, etc. exigeant la fin du travail gratuit des élus.

Pour plus d'informations et d'éléments pour mener la campagne locale, consultez la page spécifique sur le site du SNESUP-FSU : [www.snesup.fr/article/reconnaissance-du-travail-des-elues-dans-les-conseils](http://www.snesup.fr/article/reconnaissance-du-travail-des-elues-dans-les-conseils). ●

(1) Dans sa troisième partie, au livre VII (articles L711-1 à L719-8).

(2) Marseille, Sorbonne Université, UPEC, Besançon ; attribution d'une prime transformable en décharge d'enseignement, et d'indemnités d'examen des dossiers pour les élus au CNU.

**HAUSSE DES DROITS D'INSCRIPTION DES ÉTUDIANTS EXTRACOMMUNAUTAIRES**

# Contre les droits différenciés

➔ par Christophe Prochasson, historien, président de l'EHESS

À l'encontre des règles ancestrales de la République des lettres, le projet de loi sur la hausse des droits d'inscription vient bafouer la grande tradition d'hospitalité française en introduisant une discrimination entre étudiants communautaires et extracommunautaires, oubliant l'importance de ces derniers au sein de nos universités et de nos laboratoires.

Le projet de texte sur les droits différenciés touche de plein fouet la grande tradition d'hospitalité française qui a toujours fait de la France une terre d'accueil. Aussi limité soit-il, le programme Pause, dont l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) s'honore d'être le principal porteur, prolonge cette tradition. Des étudiants, des grands chercheurs, menacés dans leur pays d'origine, peuvent poursuivre leur tâche, ici, en France, où ils apportent leur savoir et s'enrichissent du nôtre.

L'idée d'établir des droits différenciés rompt brutalement avec cette forme de l'universalisme français. Pour des raisons d'ordre sèchement financier, elle introduit une discrimination entre étudiants, distinguant des étudiants dits « communautaires » d'autres « extracommunautaires ». Cette terminologie, cette façon de penser et de régler des problèmes bien réels de financement de l'enseignement supérieur, qui pourrait l'admettre sans déroger aux règles ancestrales de la République des lettres, qui est aussi la République des sciences ?

**UN INVESTISSEMENT COLLECTIF AU SERVICE DE L'HUMANITÉ**

Car cette République-là n'a pas de frontières. Elle se nourrit d'échanges internationaux qui la vivifient dans le cadre, si l'on ose dire, d'une « concurrence libre

et non faussée », où seuls les talents individuels et collectifs doivent être considérés. Tous les chercheurs savent que nos laboratoires, en toutes les sciences, profitent de la présence de ces jeunes esprits, doctorants et même masterants, qui sont la sève de savoirs nouveaux. Ce sont souvent les meilleurs, en tout cas les plus audacieux, les plus prompts à innover, comme on aime aujourd'hui à le dire, qui disposent de l'énergie pour quitter leur pays et se rendre dans le nôtre. Notre intérêt bien compris ne peut se réduire aux plus étroites logiques comptables. Nous devons consentir à un investissement collectif mis au service de l'humanité d'où chacun finira par tirer des revenus.

Car la science ne se mesure pas au trébuchet du porte-monnaie. Qui pourrait en évaluer les coûts et les rendements sans une simplification qui néglige les canaux complexes de sa production et de sa diffusion ? En la matière, la générosité à laquelle nous appelons n'est pas seulement une posture morale : elle répond à la réalité des mécanismes qui président à la production des savoirs.

Il faut certes se réjouir de l'annonce faite par la ministre Frédérique Vidal exemptant les doctorants de cette augmentation déraisonnable. Pour un établissement comme le mien qui comprend un petit tiers (30 %) d'étudiants « non communautaires » (mais 37 % des doctorants de l'EHESS), une telle évolution ne pouvait que soulager une partie de nos inquiétudes. Mais les masterants restent concernés par la mesure alors qu'ils constituent pour une part d'entre eux de futurs excellents doctorants. De même, sur le plan des principes, la situation des étudiants de premier cycle reste pré-occupante. Comment écarter le risque considérable de voir leur nombre diminuer de façon sensible ?

Outre les risques que fait courir cette mesure à l'image de notre pays auprès d'une population étudiante attirée par celle-ci, y compris d'ailleurs sur celle qui est prête à supporter une telle augmentation, c'est le bien-fondé économique même de la mesure que l'on est en droit d'interroger. Assurer qu'un accroissement aussi brutal des droits puisse contribuer à rendre la France plus attractive est – on le reconnaîtra – pour le moins contre-intuitif. Les premières indications ne confirment d'ailleurs pas cette étrange prédiction.

**L'ENCADREMENT DES ÉTUDIANTS, UNE PRIORITÉ**

Mieux accueillir les étudiants, français et étrangers, est un objectif que l'on ne peut que partager. Avec les faibles moyens qui sont les leurs, les enseignants-chercheurs des universités et des grands établissements font déjà beaucoup. Ils peuvent sans doute faire mieux et le soutien financier apporté aux établissements par « Bienvenue en France » y contribuera certainement. L'École des hautes études en

sciences sociales, comme tant d'autres établissements, a fait de l'amélioration de l'encadrement des étudiants l'une de ses grandes priorités. Ce travail passe par la mise en œuvre d'idées nouvelles et une modernisation des pratiques pédagogiques, une prise de conscience aussi des enjeux de formation. Il appelle aussi d'importants moyens nouveaux mais pas au prix d'une discrimination entre nationaux et « communautaires » d'un côté, « non communautaires » de l'autre. Ce lexique et la façon de penser qu'il laisse entrevoir ne sont pas dignes d'un pays qui s'est construit et continue de se développer grâce à des échanges internationaux. Ne rompons pas avec cette grande et puissante tradition qui ouvre notre pays aux grands courants du monde. ●

▼  
La science ne se mesure pas au trébuchet du porte-monnaie.  
▲



© Callette/Wikimedia Commons

## FORMATION DES ENSEIGNANT.E.S (FDE)

# « Pénéloper » ou l'art de détricoter ce qui existe pour proposer du précaire !

→ par Marie-France Le Marec et Vincent Charbonnier pour le collectif FDE restreint du SNESUP

Les ministères (EN et ESRI) sont à la pointe (à la baïonnette ?) de l'innovation. À peine ont-ils annoncé des dispositifs qu'ils les entérinent unilatéralement, au pas de charge, et sans prendre en compte aucun avis contraire, même largement majoritaire.

La méthode détestable mise à part, reste le fond et il est très préoccupant. Repenser la formation des enseignants est une nécessité, et nous ne cessons de proposer depuis des années des améliorations possibles sans être entendus. Persiste toutefois une surdité des ministères, ou plutôt une volonté de réduire encore les coûts d'une FDE digne de ce nom, puisque aucune des mesures présentées dans les textes ministériels ne constitue une piste d'amélioration. Pire, ces modifications, qui sont censées s'appliquer à la rentrée 2020, ne seront effectives que pour une année seulement puisqu'il est prévu de modifier la position du concours l'année suivante. Les arrêtés qui vont être publiés seront donc caducs l'année même de leur mise en application. La ligne de force des textes, c'est de faire du terrain le lieu et moyen d'apprendre le métier par expérience pratique, mimétisme, et application de directives... Il en résulte des mesures qui mettent en musique cette orientation majeure et détruisent les conditions de possibilité même d'une formation universitaire.

### MINORER LE POIDS DE LA FORMATION UNIVERSITAIRE

Ainsi les textes imposent une valorisation du stage en termes d'ECTS : 30 sur 60 en M2. Est-il raisonnable de penser qu'on peut imposer ainsi aux équipes de master les modalités du contrôle des connaissances au cours de l'année de M2 (quel mode d'évaluation ? quelles UE ? quels responsables de l'évaluation ?) ? En réalité, cette mesure d'apparence « technique » de répartition des ECTS au sein d'un diplôme de master, mesure qui relève des universités, ne vise qu'une chose : minorer le poids de la formation universitaire et légitimer le rôle prétendument formateur par nature du terrain. Nous continuons évidemment à demander que le service des fonctionnaires stagiaires soit au maximum un tiers-temps. Les textes imposent qu'un tiers des heures de formation soit assuré par des enseignants en « service partagé » d'ici à 2020. Cela

relève de la même logique de prééminence du terrain. Les « bons » formateurs seraient les seuls enseignants de terrain : même si ces derniers n'ont bénéficié d'aucune formation de formateurs, ils connaissent et respectent les directives ministérielles sous le contrôle de leurs inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) ou inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN). En creux, c'est évidemment dénier la capacité et le droit des ESPÉ à recruter, comme toute composante universitaire et selon les normes universitaires, les enseignants dont elles ont besoin. Nous affirmons quant à nous la nécessaire complémentarité des approches au sein d'équipes plurielles respectueuses des compétences de chacun. Nous revendiquons des moyens humains suffisants et du temps pour faire fonctionner des équipes plurielles stables. Nous demandons des postes de formatrices et de formateurs à temps plein et d'enseignants-chercheurs en nombre suffisant pour des enseignements de master.

### UNE VISION ÉTROITE DU MÉTIER

Les textes organisent enfin un cadrage serré, prescriptif, qui s'éloigne d'une formation de haut niveau adossée à la recherche. Outre que les injonctions – resserrement sur les « fondamentaux », la « bonne prononciation de la langue française », etc. – sont diverses et non étayées, elles manifestent une vision étroite du métier et une conception très normative de la formation. Ces directives ne recueillent d'ailleurs pas l'adhésion des personnels et des acteurs de la formation et elles ont été à chaque fois rejetées par les différentes instances (CSE, Cneser) auxquelles elles ont été soumises. L'autoritarisme avec lequel les ministères s'empresment d'ignorer

ces oppositions manifeste une défiance vis-à-vis des personnels qui veulent une école égalitaire et émancipatrice. On l'aura compris, notre priorité n'est pas d'acter des textes mal ficelés, qui détériorent encore la FDE pour des raisons budgétaires et idéologiques et qui, valables le temps d'une année scolaire, auront eu le temps de détruire des équipes et des dispositifs. L'urgence au contraire est de reconstruire, avec les acteurs concernés, une formation universitaire et professionnelle de haut



niveau, à la hauteur des enjeux. Pour cela, et avant de faire des séances de gribouillis ou des palimpsestes, il faut de véritables concertations sur les questions de fond : les modalités et contenus de la formation, avant comme après concours, les modalités de stage en M1 et M2, le statut des étudiants stagiaires lors de ces deux années, le type d'épreuves et de « programmes » prévus pour lesdits concours, l'organisation de l'année de fonctionnaire stagiaire censée suivre l'obtention du concours. Une fois encore, le ministère veut « occuper » les collègues avec un travail inutile puisqu'il sera caduc dans quelques mois. Cette maltraitance institutionnelle doit cesser ! ●

Un diaporama présentant les items de la réforme est en ligne : [frama.link/KM6o2Yep](http://frama.link/KM6o2Yep).

## TURQUIE

# Main basse sur l'Éducation par le pouvoir politique

→ par Xavier Lambert, *secteur International*

Les 6 et 7 mars dernier, Egitim Sen, syndicat de l'enseignement en Turquie, organisait un symposium international sur les questions de l'Éducation auquel étaient conviés différents syndicats, européens en particulier. Le SNESUP était présent. Notre participation à ce symposium était très importante car c'était avant tout un acte de solidarité.

SOLIDARITÉ AVEC LES  
UNIVERSITAIRES POUR LA PAIX - TURQUIE



#TOUCHEPASAMONCOLLEGE  
#UNIVERSITAIRESPOURLAPAIX

@barisakademik  
www.barisicinakademisyenler.net

Si la situation en Turquie a souvent été compliquée au cours de son histoire récente du fait d'une succession de pouvoirs autocratiques, l'installation au pouvoir de Recep Tayyip Erdogan s'est traduite par une augmentation des atteintes aux libertés publiques et individuelles. Le secteur de l'enseignement, en particulier, a été très tôt en butte à des attaques répétées contre la laïcité. Lors des élections législatives de juin 2015, le parti d'Edogan, l'AKP, perd la majorité absolue du fait de l'entrée au Parlement du HDP, parti démocrate et progressiste pro-kurde. Se sont ensuivies une dissolution de l'Assemblée nationale et une répression féroce et particulièrement meurtrière dans les territoires kurdes en Turquie avec l'arrestation de nombreux élus du HDP au Parlement ou dans les municipalités qu'ils détenaient. Malgré cela, le HDP réussit quand même à dépasser la barre des 10 % qui lui permet de maintenir son groupe à l'Assemblée nationale.

En 2016, prétextant un coup d'État dont les origines restent encore très floues, Erdogan en profite pour instaurer l'état d'urgence sur tout le territoire et renforce ainsi considérablement sa politique répressive. Elle touche avec une ampleur démultipliée tous les milieux progressistes, se traduisant à la fois par une occupation militaire des territoires kurdes avec la destruction de nombreux villages ou

quartiers, des familles entières décimées, des militants emprisonnés... Face à cette situation, les forces démocratiques tentent de réagir. C'est à cette occasion qu'est né, à l'initiative de nombreux universitaires turcs, un appel « Universitaires pour la paix », dont le SNESUP s'est fait l'écho et qu'il a soutenu.

## Arrestations et limogeages

La réponse du gouvernement ne s'est pas fait attendre. Outre l'arrestation de nombreux signataires, le gouvernement a directement limogé des dizaines de milliers d'enseignants (on estime actuellement leur nombre à 14 000) et, en particulier, des syndicalistes. Les enseignants concernés l'ont simplement appris par un courrier électronique avec effet du jour au lendemain. Mais cela signifie aussi pour eux l'impossibilité totale de trouver un autre emploi. Véritablement mis au ban de la société, privés la plupart du temps de leurs liens sociaux à cause du danger que cela représente d'être en relation avec eux, les collègues limogés font l'objet d'une véritable criminalisation. Heureusement, et notamment grâce à Egitim Sen, un réseau de solidarité s'est mis en place qui leur permet de survivre et, pour nombre d'entre eux, de continuer à lutter.

Certains témoignages ont fait part de la grande difficulté que représente le fait d'enseigner dans une région où ce sont les tribunaux militaires qui régissent la vie, sous les bombardements quotidiens, où les gens se font tuer, les femmes se font violer...

Dans le même temps, le pouvoir exerce une forte pression pour obliger les nouveaux recrutés à adhérer au syndicat de l'AKP, cela devenant une condition indispensable à l'embauche. Le recrutement des fonctionnaires donne lieu à des enquêtes politiques et seuls ceux qui font allégeance au pouvoir peuvent être embauchés. De manière générale, les grèves sont interdites la plupart du temps et les droits syndicaux bafoués. Le résultat est une forte diminution du nombre de syndiqués à KESK (Confédération des syndicats de la fonction publique) et à Egi-

tim Sen en particulier. Et si, à gauche, les milieux socialistes (autour du CHP notamment et surtout implantés dans l'ouest du pays) n'étaient pas vraiment touchés par la répression qui visait les populations kurdes, ils sont obligés de faire le constat que maintenant, tout le monde est touché.

## Changement structurel

En ce qui concerne plus particulièrement le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, les choses se sont considérablement dégradées. Outre le limogeage et l'emprisonnement des signataires de l'appel pour la liberté des universitaires, le secteur fait l'objet d'une véritable prise en main par le pouvoir politique. Autoritarisme, islamisation, inégalité des sexes, administration arbitraire, etc. sont monnaie courante. Les recteurs, qui étaient élus jusqu'à présent, sont désormais nommés par le gouvernement.

Mais, au-delà, c'est un véritable changement structurel qui est en train de s'opérer. Entre 2002 et 2018, le nombre d'universités dans le pays est passé de 98 à 206. La plupart du

temps, ce sont des personnels sans véritable qualification qui sont embauchés. Beaucoup d'universités sont en fait des centres d'arts appliqués, pour le développement de la céramique par exemple. Le statut des enseignants a lui aussi évolué. Ils sont devenus précaires sur des contrats de type CDD sur trois ans. Ils font aussi l'objet d'un véritable flicage (ordre de participer à certains

colloques, obligation de mettre les cours en ligne, enquêtes disciplinaires, fouille des ordinateurs, encouragement des dénonciations anonymes, surveillance par caméras...). Le recrutement se fait de plus en plus souvent sur la base du népotisme.

L'évaluation des activités de recherche étant essentiellement basée sur des critères quantitatifs, on assiste à un véritable pillage en réseau des travaux et le plagiat est devenu une pratique courante. Les colloques répondent à des problématiques très floues au contour scientifique très approximatif. ●

▼  
**Autoritarisme,  
islamisation,  
inégalité des sexes,  
administration  
arbitraire,  
flicage... sont  
monnaie courante.**  
▲

## RECHERCHE

## Prendre les séries télévisées au sérieux

→ par Sarah Hatchuel, professeure en études cinématographiques et audiovisuelles, université Paul-Valéry Montpellier-III

Les séries télévisées prennent de plus en plus de place dans notre quotidien, toutes générations confondues. Malgré ou à cause de cela, elles constituent aujourd'hui un sujet d'étude des plus sérieux et résolument transdisciplinaire.

Guest (Groupe universitaire d'études sur les séries télévisées) est un programme de recherche financé par la région Normandie de 2013 à 2019, et qui vient juste de migrer en Occitanie. Guest regroupe un consortium d'une cinquantaine de chercheurs et chercheuses de diverses disciplines (langues, littérature, cinéma, civilisation, information et communication, linguistique, pragmatique, sociologie, informatique, robotique, histoire, science politique, etc.) afin de développer la recherche sur les séries télévisées en lien avec des enjeux sociétaux. Il s'agit de réfléchir à la manière dont les séries nous permettent en tant qu'objet spécifique de repenser le monde et les savoirs, ainsi que les catégories de nos disciplines : en quoi les objets sériels peuvent-ils être les catalyseurs de nouveaux concepts ?

Cette recherche collective entend révéler comment les séries permettent de repenser l'humain dans son environnement politique, socio-culturel, médiatique et technologique, sur fond de crises écologiques et démocratiques. Les séries télévisées, par leur durée, leur rythme de diffusion et leur ancrage dans le quotidien des spectateurs, peuvent rêver d'autres mondes de manière radicale : elles peuvent se construire au plus près de l'actualité, citer des faits réels, se rattacher à l'histoire ou s'en détacher explicitement pour proposer des (contre-)modèles qui, en retour, peuvent influencer sur le réel et peser sur les imaginaires collectifs en matière de représentations sociales et identitaires, postulant des spectateurs-citoyens, actifs sur les plans cognitif et éthique, particulièrement autour des enjeux du post-humain et des discours politiques.

## TROIS EXEMPLES DES QUESTIONNEMENTS ACTUELS DE GUEST

En narratologie, les séries, par leurs formes ouvertes et sujettes aux aléas et aux improvisations d'une production en cours, posent des défis à la narratologie classique, qui s'est surtout penchée sur des récits clos. Le jeu entre les effets de bouclage et les marqueurs de continuité construisent des espaces de négociation qui sont à analyser en termes esthétiques, mais aussi en termes éthiques, parce qu'ils sont porteurs de rapports au monde. Ainsi, le statut des personnages secondaires, qui passent simplement le temps d'un épisode, invite par exemple, d'une

série à l'autre, à interroger le rapport à l'altérité, la construction du collectif et les interactions sociales.

En science politique, il s'agit d'établir comment les séries se révèlent susceptibles de constituer un détour par lequel la fiction éclaire, sans prétention documentaire, certains ressorts spécifiques de l'activité politique comme illustré par le parcours de Frank Underwood dans *House of Cards*. La série n'est pas la reconstitution exacte des coulisses du jeu politique mais elle s'avère pertinente pour expliciter, sinon dévoiler, certains maillons non publicisés du fonctionnement des régimes démocratiques. Comment comprendre les ressorts d'une ascension politique ? Quelles ressources sont mobilisables pour construire un rapport de force ?

Quel registre discursif est exploitable pour nourrir une entreprise de légitimation ?

En intelligence artificielle et robotique, il s'agit, d'une part, de comprendre comment les séries peuvent construire les imaginaires des scientifiques (tout comme les romans de science-fiction, de Jules Verne à Barjavel, l'ont toujours fait). D'autre part, on peut s'interroger sur les représentations de l'intelligence artificielle et de la robotique qui sont massivement diffusées au grand public dans des scénarios de série qui tournent autour de la singularité (moment où les robots deviennent *sentients*, conscients, autonomes). Faut-il prendre au sérieux les avertissements éthiques de séries comme *Westworld* ou *Black*

*Mirror* sur les dangers d'une société du contrôle, de la surveillance, de l'écran, du big data, de la numérisation de la conscience et d'un sujet digital aliéné plutôt que libéré ? La figure du « savant fou » qui perdure en fiction apparaît-elle comme contre-productive alors même que l'on souhaite susciter des vocations scientifiques ? De plus, le fait que, dans les films et les séries, le savant soit souvent un homme et la machine intelligente une femme ne contribue-t-il pas à renforcer les inégalités de genre au sein de disciplines où les femmes manquent déjà cruellement ? ●

## POUR ALLER PLUS LOIN

Le site de Guest : [guestnormandie.wordpress.com](http://guestnormandie.wordpress.com).

Le site de la revue électronique TV/Séries où publient de nombreux membres du consortium : [journals.openedition.org/tvseries](http://journals.openedition.org/tvseries).

Les séries télévisées, par leur durée, leur rythme de diffusion et leur ancrage dans le quotidien des spectateurs, peuvent rêver d'autres mondes de manière radicale.



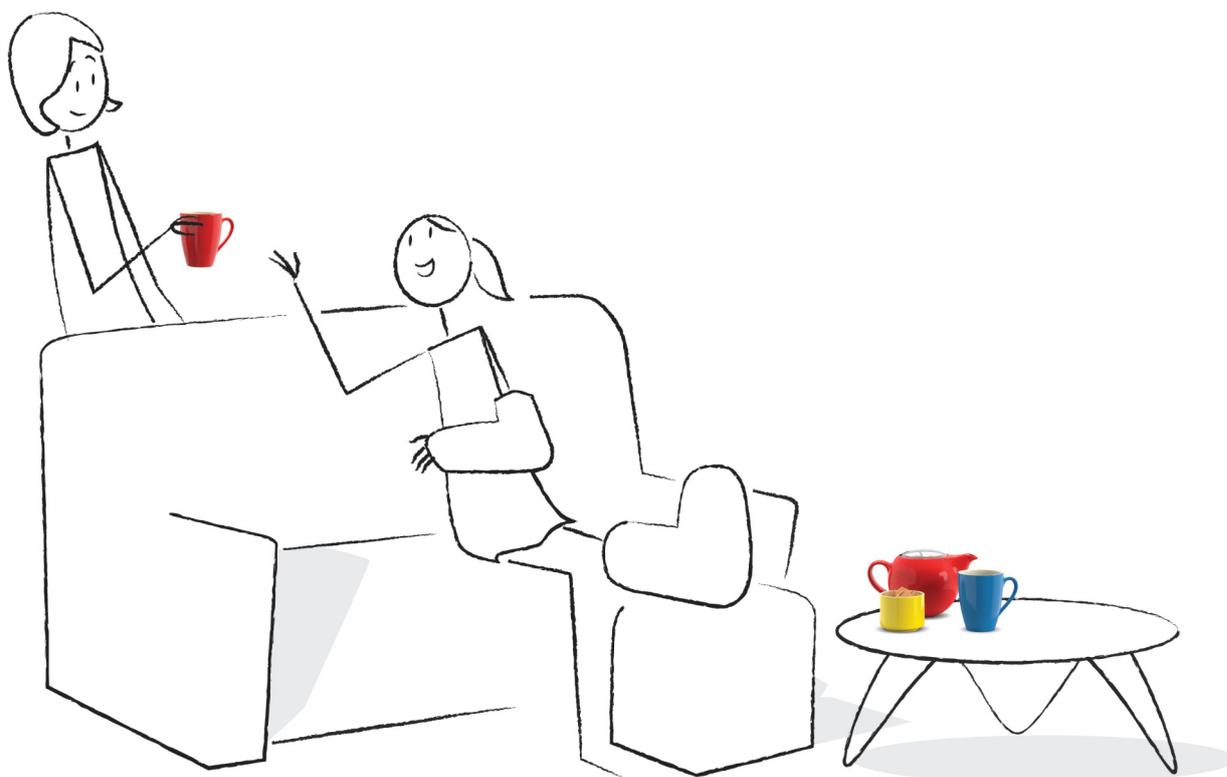
Groupe Universitaire d'Etudes sur les Séries Télévisées basé en Normandie

Normandie

C'est quoi une meilleure assurance ?



- Et pas trop dure l'organisation ?
- En fait, c'est la MAIF qui s'occupe de tout.  
Enfants, courses, ménage...  
Le seul problème c'est qu'on s'habitue...  
Tu as touillé ?



### PRAXIS SOLUTIONS

L'assurance corporelle pour les accidents du quotidien.

On a tout à gagner à se faire confiance.



assureur militant