



**CONFÉRENCE DE PRESSE
15 SEPTEMBRE 2021**

DOSSIER DE PRESSE

**PAS DE POSTES
=
PAS DE RENTRÉE**

SNESUP FSU

SOMMAIRE

UNE RENTRÉE DANS L'ESR SOUS TENSION RÉVÉLATRICE DE L'ABSENCE DE PROJET DU GOUVERNEMENT POUR LA JEUNESSE.....	3
DE PLUS EN PLUS DE FILIÈRES EN TENSION	4
DES RÉFORMES MENÉES À MARCHÉ FORCÉE, SANS MOYENS ET SANS CONCERTATION AVEC LES PERSONNES.....	6
UNE LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE (LPR) INSUFFISANTE ET QUI ACCROÎT LA CASSE DES STATUTS	8
LA DÉMOCRATIE UNIVERSITAIRE ET LES LIBERTÉS ACADÉMIQUES MISES À MAL.....	11
UN « PLAN NATIONAL » CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS L'ESR PRÉVU FIN SEPTEMBRE : UN PLAN COM ?.....	14

Une rentrée dans l'ESR sous tension révélatrice de l'absence de projet du gouvernement pour la jeunesse

2,8 millions d'étudiant-es devraient prendre le chemin des établissements d'enseignement supérieur ce mois-ci dont 1,7 million à l'université ; 500 000 étudiant-es supplémentaires ont été accueilli-es depuis dix ans et 34 000 viendront encore gonfler les effectifs cette année. L'université craque de toute part, mais pour le ministère, « tout va bien ».

L'ESR NE FAIT PAS PARTIE DES PRIORITÉS DU GOUVERNEMENT

Dans ce contexte, alors que plus de 400 milliards d'euros d'argent public ont été dépensés pour faire face à la pandémie et à ses conséquences, l'enseignement supérieur apparaît aux abonnés absents dans les priorités affichées par le gouvernement. La dépense moyenne par étudiant-e est en baisse continue depuis 2009 (www.insee.fr/statistiques/2409224) alors que la crise sanitaire a pourtant montré à quel point la situation des étudiant-es était alarmante, et la baisse constatée est de plus en plus rapide. Le nombre de recrutements annuels d'enseignant-es-chercheur-ses a diminué de moitié entre 2006 et 2019 (de 2 670 à 1 332), la part des personnels contractuel-les augmente chaque année dans toutes les universités et aucun financement spécifique n'est prévu pour permettre que les enseignements puissent se dérouler en présentiel à 100 % à la rentrée, pas plus que l'année dernière (pas de possibilité de dédoublement des amphis de 1^{re} année, pas de moyens d'acquisition de systèmes d'aération ou de filtration de l'air...).

Pour répondre à cette situation critique, 6 millions d'heures supplémentaires sont effectuées, soit l'équivalent de 29 830 charges statutaires annuelles d'enseignant-es-chercheur-ses. La surcharge de travail conduit à un épuisement professionnel généralisé et réduit le temps consacré aux missions de recherche. Neuf mille fonctionnaires toutes catégories confondues sont nécessaires dès maintenant pour que l'université se remette à flot. La loi de programmation de la recherche (LPR) prévoyait le recrutement de 700 titulaires et de

1 500 contractuel-les dès cette année : outre qu'on serait loin du compte, le financement nécessaire n'est pour l'heure pas dévolu aux opérateurs pour effectuer ces recrutements.

« 100 % EN PRÉSENTIEL », MAIS ENCORE ?

La ministre F. Vidal annonce que les enseignements peuvent reprendre « en présentiel ». Mais, dans le même temps, elle finance des appels à projets (80 millions d'euros depuis 2019) favorisant l'hybridation des formations, c'est-à-dire le basculement en ligne d'une partie des heures effectuées en présence des étudiant-es dans les salles d'enseignement, et permet aux établissements d'organiser les examens à distance. Le « 100 % présentiel » annoncé par la ministre est par conséquent une hypocrisie. Le SNESUP-FSU demande que le ministère cesse d'entretenir ce flou délétère. Il rappelle la nécessité d'un retour de la totalité des enseignements en présence des étudiant-es sur site, le numérique ne devant rester qu'un apport complémentaire. Les formations en ligne ne doivent pas devenir la norme.

En parallèle, le ministère n'élargit pas le parc immobilier et n'augmente pas le nombre de personnels titulaires pour faire face à la population étudiant-e qui s'accroît. La numérisation croissante des activités d'enseignement apparaît comme une aubaine pour le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) et a pour conséquence de déréguler et de marchandiser toujours plus les formations (par exemple par une modularité accrue, conduisant à un ensemble de certifications au sein d'un même diplôme) et de faire appel de

plus en plus au secteur privé (télésurveillance des examens, certification en langue). Elle rend également possible le contrôle des enseignant·es et des contenus (plates-formes pédagogiques) et l'obligation faite aux collègues de « transformer » leurs pratiques enseignantes (attaque de la liberté pédagogique). La conjoncture de crise sanitaire a clairement été utilisée par le gouvernement comme un levier pour imposer durablement cette « transformation pédagogique » dont la motivation profonde est économique et sûrement pas pédagogique.

La ministre F. Vidal ne reconnaît pas le décrochage important des étudiant·es, qui ont subi l'enseignement en ligne forcé depuis plus d'un an. Pourtant, de l'avis de la grande majorité des enseignant·es et enseignant·es-chercheur·ses, les cours à distance produisent des résultats catastrophiques en termes d'ac-

quisition des étudiant·es ; quand la notation des travaux a été maintenue au même niveau qu'avant 2020, les notes sont souvent catastrophiques, en particulier en licence ou dans les formations courtes.

Le ministère le sait si bien que là où la qualité des « résultats » est jugée impérative, dans les classes préparatoires aux grandes écoles, les cours en présence ont été maintenus « coûte que coûte ».

Pour le SNESUP-FSU, la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur passe nécessairement par la création de formations encadrées en présence d'enseignant·es titulaires, par un plan de construction de véritables campus universitaires publics et par un plan de recrutement massif des agent·es sous statut de fonctionnaire, nécessaires pour pouvoir accueillir toutes et tous les bachelier·ères dans la filière de leur choix. ■

De plus en plus de filières en tension

Pour faire face au nombre croissant d'étudiant·es en première année de licence, le ministère incite les établissements privés à prendre de plus en plus d'étudiant·es, en leur mettant en concurrence avec les formations publiques dans Parcoursup et en leur délivrant le grade de licence. De plus, le ministère incite les universités à créer des diplômes labellisés « formation supérieure spécialisée », avec une sortie professionnelle dès le bac+1, qui ne répondent pas aux besoins de qualification et qui sont principalement destinés aux bachelier·ères professionnelles et aux étudiant·es en réorientation sans place dans les formations publiques. Essentiellement dispensées en apprentissage, avec très peu de savoirs disciplinaires, ces « voies de garage » sont des solutions à bas coût, alternatives à l'ouverture de places dans les autres formations publiques donnant accès à des diplômes plus élevés. Le SNESUP-FSU s'y op-

pose et considère que la solution est d'augmenter le nombre de places dans les formations à plus haut niveau de qualification.

La situation est identique en première année de master. Malgré les places supplémentaires, créées essentiellement d'ailleurs en droit et en économie-gestion (1 400 places supplémentaires en plus des 3 000 créées en juillet), le compte n'y est pas pour les masters qui sont en forte tension, comme par exemple en psychologie, filière dans laquelle les étudiant·es fuient la France et s'inscrivent notamment dans des masters identiques en Belgique. Avec cette augmentation insuffisante du nombre de places comparée aux 20 000 places nécessaires selon l'UNEF, la volonté du gouvernement est de restreindre à plusieurs niveaux l'accès à la plus haute qualification des jeunes. Cette politique de respecter au minimum l'accès de droit en master a été renforcée par un traitement

plus difficile des candidatures dans les commissions d'accès au master (minimum cinq candidatures en master, dans deux établissements différents, et deux mentions pour pouvoir saisir le rectorat en cas de refus). Le ministère n'a donc pas la volonté d'absorber les enfants du baby-boom de l'an 2000 qui souhaitent intégrer en 2021 un master. Alors que le nombre d'inscriptions en licence progressait de 15 % entre 2017 et 2020, le nombre de places en master, après avoir drastiquement chuté entre 2016 et 2017 à la suite de la réforme du master, ne progressait, lui, que de 2 % entre 2017 et 2020*. Pour le SNESUP-FSU, le droit à la poursuite d'études doit être effectif. La création de places dans les masters en tension et l'élargissement des débouchés (masters formant à des familles de métiers et non à des métiers spécifiques) sont urgents.

STAPS : UN SOUS-ENCADREMENT CRITIQUE

Depuis dix ans, la filière STAPS a doublé ses effectifs. Toujours plus d'étudiant·es souhaitent s'y inscrire sans que les moyens humains ne suivent l'augmentation continue des effectifs. De fait, la filière doit faire face à un taux d'encadrement largement déficitaire qui ne cesse de se dégrader.

Cette situation a des conséquences désastreuses au sein des UFR STAPS et surcharge les collègues déjà très largement impliqués dans les composantes et dans la mise en œuvre des réformes successives et fait exploser le nombre de vacataires et de contractuel·les LRU.

À Chambéry, le directeur n'a eu d'autre choix que de démissionner pour montrer

l'impossibilité de poursuite de sa mission. En juin, à l'UFR STAPS de Rennes-II – l'une des deux plus importantes en France en nombre d'étudiant·es et l'une des moins bien dotée –, face à l'épuisement des personnels, les responsables pédagogiques ont suspendu la préparation de la rentrée tant que des postes d'enseignant·e ne seraient pas ouverts pour accueillir les étudiant·es. Aucune réponse à la mesure de la situation ne leur a pour l'heure été donnée. À Lyon, la plus importante composante nationale (3 200 étudiant·es), on note 43 % d'étudiant·es en plus depuis 2009 (dont 18 % ces trois dernières années) et seulement 9,6 % d'enseignant·es titulaires en plus et un taux d'encadrement de 50 %.

Par faute de moyens et de places disponibles, de nombreux·ses candidat·es ne peuvent plus accéder à cette filière, alors que leur projet professionnel et leur niveau de compétence leur aurait permis d'y réussir, et de s'insérer professionnellement, il y a encore quelques années. En plus des situations humaines déplorables dans lesquelles les étudiant·es et les personnels évoluent, ces orientations politiques participent à un accroissement considérable des inégalités d'accès et de réussite à l'enseignement supérieur.

Un plan de rattrapage national spécifiquement destiné à la filière STAPS doit être mis en œuvre d'urgence afin de rétablir des conditions d'enseignement et de recherche acceptables. ■

Remarque : 92 % des licenciés STAPS de 2016 qui entrent directement sur le marché du travail sont en emploi trente mois après l'obtention de leur diplôme.

* « Les étudiant·es inscrits dans les universités françaises en 2019-2020 », Note d'information du SIES, 20.19 décembre, MESRI, 2020, p. 6.

Des réformes menées à marche forcée, sans moyens et sans concertation avec les personnes

IUT : LES FORMATIONS DOIVENT RESTER OUVERTES À TOUTES ET TOUS ET AU PLUS HAUT NIVEAU DE QUALIFICATION

Le SNESUP-FSU défend une licence universitaire de technologie, cadrée nationalement, avec un équilibre entre savoirs et compétences indispensable pour une insertion professionnelle réussie et une poursuite d'études en master. Malgré ses demandes répétées lors des concertations ministérielles en 2018, le SNESUP-FSU n'a pas été entendu. Le ministère a préféré intégrer l'ancien DUT dans une licence professionnelle sans aucun accès de droit en master. Pire, en utilisant le nom d'usage « bachelor » dans l'intitulé de la licence professionnelle, le ministère a délibérément mis en concurrence ce diplôme national avec ceux des établissements privés. C'est le prétexte qu'a d'ailleurs pris le ministère pour mener à marche forcée la réforme sans le soutien des collègues dans les IUT ni la moindre concertation avec eux, évitant ainsi le débat démocratique avec toutes et tous les collègues, considérés comme des techniciens, dans la mise en place d'une approche par compétence très spécifique et imposée. Les commissions pédagogiques nationales, qui devraient normalement être au cœur du travail, ne sont pas associées ou très faiblement, alors que leur rôle est d'articuler les préoccupations académiques et professionnelles.

Selon le SNESUP-FSU, être ambitieux pour les IUT, c'est leur permettre de construire dans le temps des formations ouvertes à toutes et tous et au plus haut niveau de qualification, avec la totalité des enseignements cadrés nationalement, contrairement au ministère qui a souhaité diminuer leur part (un tiers des enseignements relégué en local). Pour le SNESUP-FSU, il s'agit maintenant d'arrêter les frais et de privilégier la préparation de la rentrée de manière sereine pour accueillir les futur·es bachelier·ères dans les meilleures conditions possibles, plutôt que de continuer dans la conception effrénée d'une réforme qui a atteint une complexité sans précédent. Les collègues,

acteur·rices principaux·ales de la mise en place des contenus, des méthodes pédagogiques et processus d'évaluation des étudiant·es, doivent désormais être entendu·es.

UNE RÉFORME DES ÉTUDES DE SANTÉ MALMENÉE

La réforme des études de santé était nécessaire pour améliorer l'accès de toutes et tous à la santé (physique, mentale et sociale) et faire disparaître les déserts médicaux. Le SNESUP-FSU a alerté sur les moyens tant humains que budgétaires nécessaires. Malgré l'augmentation du nombre de places à la suite d'une mobilisation importante des étudiant·es et de leurs parents, et la décision du Conseil d'État d'obliger 15 universités sur les 31 à augmenter leurs capacités d'accueil, le recrutement de postes de titulaires n'est pas à la hauteur. Les effets de la réforme sur les licences avec mineures santé (licence accès santé, L.AS), nécessitant l'ouverture de 500 postes, n'ont pas été pris en compte et les surfaces des locaux n'ont pas été augmentées. Les ministères de l'enseignement supérieur et de la santé se sont engagés à accompagner ces 15 universités. Quid des autres universités qui avaient déjà fait des efforts ? Cette réforme a certes permis de diversifier les profils d'étudiant·es, mais certaines universités, par manque de moyens, envisagent de s'appuyer sur des cours en ligne pour harmoniser les savoirs et compétences nécessaires pour la deuxième année. Dans ces conditions, les étudiant·es issu·es des classes populaires ou moyennes ne pourront réussir et le recours aux classes préparatoires privées devrait encore se développer. Le SNESUP-FSU demande qu'un système de prérecrutement avec rémunération des étudiant·es pour étudier à temps plein dans le cadre d'enseignements sur site soit mis en place. Le SNESUP-FSU revendique aussi une transparence totale sur les algorithmes de pondération des notes, le détail de l'offre de formation et les modalités des examens oraux. La diversité de traitement des étudiant·es cette année montre les limites de l'autonomie des universités, qui conduit à une inégalité d'ac-

cès à la deuxième année des études de santé. Dans l'état actuel, le double système PASS-L.AS a amplifié les difficultés de choix des lycéen·nes sur la plate-forme Parcoursup, ce qui va à l'encontre de la diversification des profils des lycéen·nes accédant à ces filières. Le SNE-SUP-FSU estime nécessaire d'évoluer vers une licence santé avec des passerelles permettant de réellement diversifier le profil social des étudiant·es. Avec la désaffection des spécialités de médecine générale, de psychiatrie et de gynécologie, les déserts médicaux risquent de continuer à s'étendre, et la psychiatrie d'être sinistrée. Le SNE-SUP-FSU demande l'ouverture d'une réelle concertation autour des études et des professions de santé.

UNE RÉFORME DE LA FORMATION DES ENSEIGNANT·ES (FDE) ET CPE DÉLÉTÈRE

Les INSPÉ se préparent à mettre en œuvre, contre les personnels, une « réforme », censée au départ « harmoniser » la formation sur le territoire. Force est de constater que les discussions avec le « terrain » ont été insuffisantes et qu'il n'est pas possible de mettre en œuvre la formation de manière satisfaisante. Le cahier des charges imposé aux INSPÉ se caractérise par trois attaques frontales.

LE CARACTÈRE UNIVERSITAIRE DE LA FORMATION REMIS EN CAUSE

Les instituts restent formellement rattachés à des universités mais ils n'ont d'universitaire quasiment que le nom : le directeur de l'INSPÉ est nommé en excluant toute représentation ou avis des élu·es du personnel. Les plans de formation doivent aujourd'hui inclure les injonctions et contraintes du ministère de l'Éducation nationale (MEN) – volumes horaires des maquettes, ventilation par blocs des contenus, « modules » divers (inclusion, numérique, laïcité... – au détriment des enseignements universitaires pensés, articulés et mis en œuvre par les équipes de master. Le « cadrage » ministériel et les injonctions rectorales locales prennent le pas sur la définition des contenus permettant de construire les compétences universitaires professionnelles attendues. Par ailleurs, le volume horaire de formation et les contraintes imposées par le MEN ne permettent ni une formation de qualité dans les différentes disciplines à

enseigner ni l'acquisition des savoirs pertinents pour enseigner. De surcroît, la polyvalence des futur·es enseignant·es du 1^{er} degré n'est absolument pas assurée. Dans le même temps, la question d'un réel continuum de formation, de la licence aux premières années d'exercice, n'a fait l'objet d'aucun travail concret et concerté.

LES STATUTS DES PERSONNELS ET LES COLLECTIFS DE TRAVAIL ATTAQUÉS

La loi impose un quota minimal d'un tiers de personnels enseignants à temps partagé dans la formation MEEF. Il ne s'agit pas de structurer des équipes plurielles mais bien de remplacer des formateurs par d'autres : comme si enseigner et former étaient deux métiers strictement identiques. Les collègues sont recruté·es, sur un repérage de « bonnes pratiques », par les corps d'inspection – indépendamment des compétences qu'ils peuvent avoir par ailleurs. Ils ne bénéficient pas des procédures habituelles de sélection par des jurys universitaires en fonction d'un profil de poste correspondant à des besoins identifiés : ils relèvent de commissions formelles ad hoc. Ces collègues sont « sous contrat » renouvelable... ou pas, selon le bon vouloir de leur hiérarchie. Dans ces conditions, on observe de nombreuses démissions de collègues engagé·es depuis longtemps dans la formation, qui constatent la dégradation des conditions de travail et de formation ; la souffrance au travail de ceux qui restent a été actée par un avis du CHSCT ministériel le 13 juillet 2021.

UNE QUALITÉ DE LA FORMATION QUI SE DÉGRADE

L'alternance, telle que pensée par le ministère, alourdit considérablement la charge de travail des étudiant·es, ce qui compromet leurs chances de réussite aux concours, contraint de manière excessive voire empêche la formation et in fine pèsera sur les conditions d'apprentissage des élèves. Les étudiant·es deviennent des moyens d'emploi ; il n'est donc pas étonnant de voir que, dans les académies, les candidatures des étudiant·es reste en deçà du nombre de postes ouverts par le MEN (dans le second degré, selon le SNE-SUP-FSU : 70 « contractuels alternants » sur 140 à Bordeaux, 42 sur 69 à Limoges, 70 sur 300 à Créteil).

Par ailleurs, les tuteur·rices ont été sollicité·es (y compris sous forme de pressions amicales, de chantage à la formation, etc.) sans savoir à quoi ils s'engageaient : nombre de visites attendu, rôle dans l'évaluation du master, temps sur lequel ils pourront effectivement suivre les alternants.

Pour le ministère de l'Éducation nationale, l'essentiel, c'est que les INSPÉ satisfassent à ses injonctions. Pour le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, c'est la soutenabilité financière.

Pour le SNESUP-FSU, l'efficacité professionnelle, la qualité de l'offre de formation et des moyens qui lui sont nécessaires, la sécurité juridique et statutaire des personnels et des formé·es, la santé au travail et la lutte contre les risques psychosociaux – dont les signalements dans les INSPÉ ne font que croître – sont les priorités.

Étant donné les nombreux problèmes que pose la réforme, il est urgent de rouvrir le chantier de la formation des enseignant·es et CPE et d'engager rapidement de réelles négociations avec les acteurs et actrices de la formation. ■

Une loi de programmation de la recherche (LPR) insuffisante et qui accroît la casse des statuts

LOIN DU CLASSEMENT DE SHANGHAI, LA RÉALITÉ DE LA RECHERCHE EN FRANCE

Depuis la mi-août, date de révélation des classements de Shanghai des universités mondiales, la ministre Frédérique Vidal a multiplié les occasions de s'en glorifier et de se gargariser de la qualité de la recherche française. L'occasion pour le SNESUP de revenir une fois de plus sur ce classement indigent qui perdure dans le paysage et qui occulte la réalité du sous-financement.

Que mesure exactement cet outil pour une institution ? Tout d'abord, à parts égales, quatre facteurs – le nombre (i) de ses nobélisés ou de ses médaillés Fields, (ii) de ses chercheurs parmi une liste des « plus cités » sur une base de données, (iii) des articles publiés dans Nature et Science, et (iv) des articles recensés dans une autre base – puis, toujours à parts égales, deux autres facteurs : le nombre d'ancien·es étudiant·es Nobel/Fields et une pondération des données selon la taille de l'institution. Les classements internationaux sont en outre pris comme prétextes des politiques de site (comme le suggérait V. Pécresse dès 2008) : ainsi, aux PRES ont succédé Comue, fusions, et maintenant EPE... toujours pour rechercher un changement d'échelle et une concentration des moyens pourtant à rebours de la géographie des activités scientifiques.

Le SNESUP rappelle la nécessité de sortir de la politique des indicateurs quantitatifs et des classements, à la fois pour redonner du temps aux chercheur·ses et enseignant·es-chercheur·ses, et pour rompre avec l'évaluation de l'action publique par des indicateurs construits à la va-vite qui favorisent les éléments sur lesquels on s'estime avantagé d'emblée. Quid en effet du financement, des conditions de travail des chercheur·ses et enseignant·es-chercheur·ses, des publications non indexées, etc. ?

Si la crise de la Covid a vu émerger quelques critiques et a pointé les projecteurs sur le manque de moyens dans un domaine en particulier, le sous-financement chronique perdure et la LPR récemment votée ne semble pas de nature à améliorer la situation.

LA PROGRAMMATION BUDGÉTAIRE NE PERMET PAS LE REDRESSEMENT

En raison d'un investissement insuffisant dans la recherche, l'écart entre la France et la moyenne des autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) se creuse. Dans le classement des dépenses de recherche par rapport au PIB, la France occupait la 4e place en 1992. En 2019, elle a perdu encore deux places, se faisant dépasser par la Chine et l'Islande, et se situe désormais au 14e rang mon-

dial. La France est donc loin des objectifs du sommet de Lisbonne, notamment atteindre un investissement de 3 % du PIB dont un tiers pour la recherche publique. Et c'est sans succès que cet objectif a été repoussé à 2020 dans le cadre de la stratégie « Europe 2020 » : en 2019, la France a investi seulement 2,19 % du PIB en recherche, 0,75 % du PIB pour la part publique. En fait, l'effort baisse depuis 2014, où les chiffres étaient respectivement 2,28 % et 0,83 %*. C'est cette baisse, notamment de l'investissement public, qui explique le recul de notre pays au niveau international.

La LPR promulguée en décembre 2020 prévoit un effort budgétaire de 25 milliards d'euros étalés sur dix ans, ce qui décale dans le temps les effets de l'effort budgétaire. D'après le rapporteur spécial pour la recherche du projet de loi de finances 2021, cette année, « la hausse des moyens alloués à la recherche se révèle en réalité relativement modeste » (+ 357 millions d'euros, soit + 2,8 % par rapport à 2020 en euros courants). De plus, à l'horizon 2030, « une fois neutralisés les effets de l'inflation, la hausse prévue [...] serait cinq fois inférieure à ce qui est annoncé », soit 1 milliard d'euros au lieu de 5 milliards d'euros. Sur cette base, l'augmentation des crédits prévus pour la Mires en 2030 par rapport à 2020 ne sera pas de 22 %, mais seulement de 4,7 %. Dans ces conditions, le budget de la recherche publique restera bien inférieur à 1 % du PIB. Pour rattraper le retard pris par la France et atteindre cet objectif ainsi que celui de 2 % du PIB pour l'enseignement supérieur, l'effort budgétaire doit être augmenté plus vite que prévu : le financement public de l'ESR nécessite un investissement de 3 milliards d'euros par an pendant dix ans.

CHAIRES DE PROFESSEUR JUNIOR ET CDI DE MISSION SCIENTIFIQUE

Sur le modèle des *tenure tracks* américaines, la LPR met en place les chaires de professeur junior, qui permettent un prérecrutement sur un contrat de droit public dans le corps des professeurs d'université ou des directeurs de recherche. La mise en œuvre de ce projet a été rejetée unanimement par les organisations syndicales dans les différentes instances de concertation, dont la dernière en date, le conseil supé-

rieur de la fonction publique de l'État (CSFPE) de début juillet. Le gouvernement fait le forcing avant même la publication du décret pour que des commissions de recrutement se tiennent cette année universitaire ; il joue de l'asphyxie budgétaire qu'il exerce sur les établissements pour développer ce type de recrutements qui leur ouvre un financement supplémentaire. Le SNESUP est fermement opposé à ce prérecrutement sous contrôle complet du chef d'établissement et sur projet qui met à mal le caractère national du corps des professeurs d'université et le principe d'égal accès aux emplois de ce corps (et celui des directeurs de recherche), fragilise l'indépendance de la recherche et promet d'énormes inégalités de parcours de carrière au sein des enseignant-es-chercheur-ses.

La LPR prévoit également la mise en place de contrats de mission scientifique, bien mal nommés « CDI », pour des projets pouvant durer au-delà de six ans et qui prennent automatiquement fin avec le projet. Ce nouveau type de contrat vient précariser encore plus le système de recherche français.

En lieu et place de toutes ces mesures destructrices du paysage de l'enseignement supérieur français, nous demandons le recrutement en urgence de 2 000 postes d'enseignant et d'enseignant-e-chercheur-se. Alors que la ministre a annoncé lors de sa conférence de rentrée que depuis 2017, l'équivalent de 1 600 emplois d'enseignant-e-chercheur-se ont été financés, le nombre d'emplois titulaires a baissé de 1 100 pour les enseignant-es-chercheur-ses et de plus de 1 700 pour les enseignant-es tous statuts confondus depuis la rentrée 2017, d'après les derniers chiffres disponibles. L'équivalent de 1 000 postes supplémentaires à la rentrée 2021 évoqué lors de cette même conférence ne s'est pas traduit par la création de postes titulaires au cours de la campagne d'emploi, qui a au contraire vu son nombre d'offres diminuer notamment faute de financements pérennes. À l'heure où nous écrivons, les arbitrages budgétaires du gouvernement ne nous sont pas connus. Mais il semblerait que notre ministre n'ait pas demandé ni obtenu cette augmentation. Sans elle, les conditions d'études et de travail des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche devraient encore

* « État de l'ESR », édition 2021.

se dégrader. Nous ne laisserons pas les gouvernements successifs détruire notre service public car, pendant ce temps, les écoles privées se développent et le gouvernement continue de subventionner via le CIR la recherche et développement des entreprises privées à des niveaux toujours plus élevés et qui désormais dépassent chaque année les 6 milliards d'euros.

ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS D'ENSEIGNANT·E ET D'ENSEIGNANT·E-CHERCHEUR·SE

Pour tous les fonctionnaires, le blocage quasi continu de la valeur du point d'indice depuis 2010 entraîne une perte équivalente à près de deux mois de salaire par an (-15 %, soit 1,8 mois) par rapport à cette date. La perte monte à 30 % depuis la désindexation du point sur les prix. Enseignant·es-chercheur·ses et enseignant·es ont pleinement subi cette perte de pouvoir d'achat. La perte d'attractivité du métier en résultant est accentuée, pour celui d'enseignant·e-chercheur·se, par l'allongement de la durée passée en situation précaire avant un recrutement comme titulaire. La baisse des inscriptions en doctorat depuis plus de dix ans est un mauvais signal pour l'enseignement supérieur et la recherche. De plus, les possibilités de promotion de grade sont sous-employées pour des raisons purement financières. La revalorisation proposée dans le cadre de la LPR ne rattrape pas le retard accumulé et se fait principalement sous forme de primes dont une grande part est individualisée, au lieu d'agir sur la structuration des grilles indiciaires et d'offrir de réelles perspectives de changement de grade et de corps à l'ensemble des enseignant·es et enseignant·es-chercheur·ses.

Le dispositif de repyramidage ne répond pas aux demandes de longue date du SNESUP de rééquilibrage des effectifs entre les corps de maître·s·ses de conférences (MCF) et de professeur·es d'université (PU), pour que ce dernier soit véritablement un corps de débouché pour les MCF titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) et qualifiés aux fonctions de professeur·e. D'une part, les volumes annoncés seront insuffisants à compenser le malthusianisme de recrutement de PU que nous connaissons depuis dix ans, notamment sous le ministère de F. Vidal, et qui a créé un niveau de frustration insupportable. Pour rappel, en 2018,

environ 1 800 MCF HDR obtenaient la qualification mais à peine plus de 500 nouveaux·elles professeur·es étaient recruté·es, pas de quoi remplacer les 708 départs à la retraite... D'autre part, la procédure choisie est fortement empreinte de localisme alors qu'il était souhaitable d'opter pour une gestion nationale où le Conseil national des universités (CNU) avait vocation à intervenir afin d'éviter les profils de poste « à moustache » et les conflits d'intérêts, et afin de favoriser la réduction des inégalités femmes-hommes au sein des disciplines.

Le ministère veut consacrer le président d'université comme « président-manager », décideur de toutes les étapes de carrière des enseignant·es-chercheur·ses. Il décidera sur la base de simples avis consultatifs du conseil académique et de la section du CNU compétente, aussi bien pour l'attribution d'une prime que pour le classement des candidats à un repyramidage. Le ministère prévoit de reproduire également ce schéma sur les promotions, signant la fin du partage des promotions entre niveaux national et local. Cette concentration de pouvoir met à mal les principes de collégialité universitaire et d'évaluation par les pairs. Elle présente des risques de discrimination dans les carrières et pèsera sur les libertés académiques.

Le nombre des enseignant·es-chercheur·ses et enseignant·es titulaires est au plus bas depuis 2006-2007 malgré la multiplication de leurs missions et l'afflux d'étudiant·es supplémentaires à former. En revanche, le nombre de contractuel·les LRU sous-payé·es continue à progresser. Plutôt que de permettre un recrutement massif de titulaires, le gouvernement fait clairement le choix de la contractualisation des personnels qui ne laisse d'autre possibilité à des candidat·es déjà contractuel·les ou vacataires de passer d'une forme de précarité à une autre. De plus, les établissements font se succéder vacataires et CDD pour éviter les CDI·s·tions. Les titulaires et les étudiant·es sont pleinement concerné·es par le problème : ils sont eux·elles-mêmes affecté·es par cette situation, ne serait-ce que parce que les rotations régulières dans les équipes accroissent le travail des premiers et nuisent à la qualité des formations offertes aux seconds. Le SNESUP-FSU poursuit et accroît son investissement auprès des personnels non titulaires pour lutter contre cette précarité systémique dans l'ESR. ■

La démocratie universitaire et les libertés académiques mises à mal

UNE PROLIFÉRATION D'ÉTABLISSEMENTS EXPÉRIMENTAUX DÉROGEANT AU CODE DE L'ÉDUCATION

Depuis l'ordonnance de 2018 relative à l'expérimentation des nouvelles formes de regroupements ou de fusions des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, qui met en péril la démocratie universitaire comme les droits des personnels, et notamment les libertés académiques, 10 établissements publics expérimentaux (EPE) ont été créés : les universités de Nice-Côte-d'Azur, Clermont-Auvergne, Grenoble-Alpes, Gustave-Eiffel, Cergy-Paris, Paris Sciences & Lettres, Paris, Paris-Saclay, polytechnique des Hauts-de-France ainsi que l'Institut polytechnique de Paris. Deux autres devraient voir le jour au 1^{er} janvier 2022, autour des universités de Lille et de Nantes.

La raison d'être affichée de ces EPE est majoritairement le maintien ou l'appui à la demande d'un label Idex, plus rarement, I-Site. Cela confirme la volonté, dénoncée par le SNESUP, de mise en place d'universités à deux vitesses tant du point de vue de la recherche, avec des financements concentrés sur les périmètres labellisés, que de la formation. Leur création s'accompagne presque toujours de la dissolution d'une Comue – dont l'échec n'a pourtant manifestement pas découragé la création de regroupements.

À l'exception de l'Institut polytechnique de Paris, qui réunit cinq écoles et concernait en 2019-2020 moins de 7 000 étudiants, ils comportent tous au moins une université (même si l'université faisant partie de Paris Sciences & Lettres, l'université de Dauphine, a le statut de grand établissement), mais le nombre d'étudiants concernés varie d'à peu près 12 500 pour l'université polytechnique des Hauts-de-France à plus de 50 000 étudiants pour les universités de Paris et Grenoble-Alpes – la future université de Lille devant regrouper quasiment 80 000 étudiants.

Cette disparité de taille est loin d'être le seul facteur de divergence, puisque les EPE

échappent à nombre d'articles du Code de l'éducation* et font donc voler en éclats le modèle d'université démocratique que nous défendons. Ainsi, la désignation des chefs d'établissement va de la simple spécification, par les statuts, du directeur d'un des établissements composantes (Institut polytechnique de Paris) à un président nommé par décret sur proposition du CA après un appel à candidatures (université Gustave-Eiffel), en passant par la désignation du président par un ensemble de personnalités extérieures (université polytechnique des Hauts-de-France). Les établissements composantes de l'EPE pouvant garder ou non leur personnalité morale, les choix effectués à cet égard varient selon les EPE, certains regroupant des établissements gardant tous leur personnalité morale tandis que, dans d'autres, seuls certains la conservent. Dans cette situation, certaines composantes – les écoles en général – vont garder leurs prérogatives en matière de budget et de postes notamment, tandis que d'autres seront aux mains de l'EPE. Cette dissymétrie est d'autant plus dangereuse que les EPE perdent en démocratie. En effet, en dehors de la désignation du directeur ou encore de la taille « inhumaine » de certains EPE signalées plus haut, non seulement la diminution de la représentation des personnels et des étudiants dans les conseils au profit de personnalités extérieures est patente, mais encore la voix des personnels et des étudiants est contournée par la présence de structures ad hoc appuyant le président, directoire ou autre organe du même type, qui transforment les conseils existants en chambre d'enregistrement.

UN PROCESSUS DE DIFFÉRENCIATION DES ÉTABLISSEMENTS QUI SAPE LE SERVICE PUBLIC DE L'ESR

Depuis maintenant plus de dix ans, le processus d'affectation des moyens aux établissements, anciennement dénommé Sympa (sys-

* Voir à ce sujet l'analyse du SNESUP de l'ordonnance relative aux EPE : www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/snesup_secteur_sp_analyse_ordonnance_du_12-12-2018_19-03-28.pdf.

tème d'affectation des moyens aux opérateurs en fonction de leur activité et de leur performance), n'est plus utilisé par le MESRI pour affecter la dotation globale des établissements passés aux responsabilités et compétences élargies (RCE). Les établissements reçoivent la dotation de l'année précédente (sauf en cas de prélèvement exceptionnel sur leur fonds de roulement comme cela s'est passé en 2015) augmentée des moyens nouveaux votés par la représentation nationale et répartis par le ministère pour financer les mesures politiques qu'il entend expérimenter ou pérenniser. Aucun euro n'est ainsi attribué pour tenir compte de l'augmentation du nombre d'étudiant·es ou de la progression de la masse salariale due notamment à l'évolution des agent·es dans leur carrière (glissement vieillesse technicité, GVT). Sans même tenir compte des financements extrabudgétaires tels que ceux distribués dans le cadre des programmes d'investissements d'avenir (PIA) ou des contrats de plan État-région (CPER), cela conduit à accentuer les inégalités historiques entre établissements et entretient une spirale divergente et autoréalisatrice entre les mieux dotés, qui de fait bénéficient en plus des financements du PIA, et les moins dotés tout entiers concentrés sur l'accomplissement de leurs missions d'enseignement et de recherche et qui n'ont plus les ressources pour entrer dans la course aux appels à projets et autres restructurations coûteuses et chronophages.

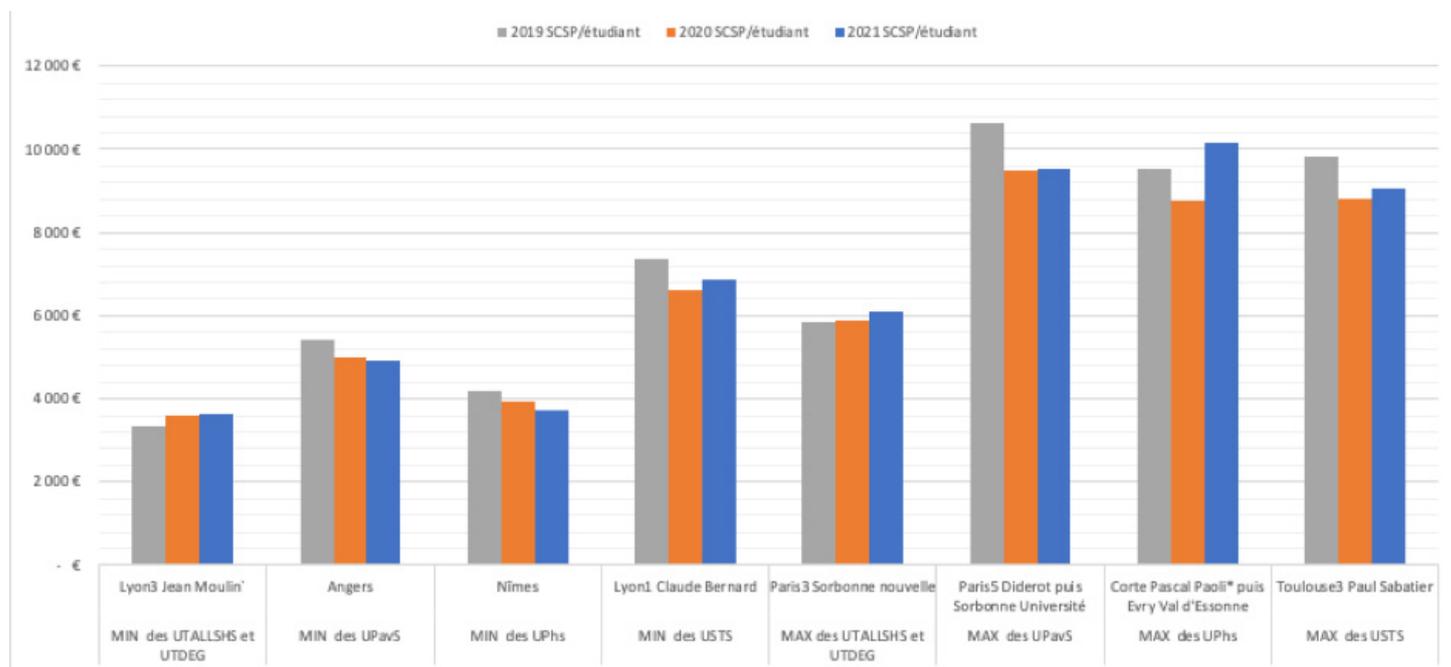
Cela conduit en cette rentrée à des inégalités de dotation par étudiant·e et à des taux d'encadrement très différents pour des universités pourtant censées remplir les mêmes missions de service public. Ainsi en 2020-2021, parmi les universités pluridisciplinaires avec santé, relevons que l'université d'Angers est toujours, depuis au moins les trois dernières années, la moins bien dotée avec 4 913 euros de subvention pour charge de service public (SCSP) par étudiant·e et d'un taux d'encadrement de six agents titulaires pour 100 étu-

diant·es alors que Sorbonne Université bénéficie, elle, de 9 524 euros de SCSP/étudiant·e et de 13,2 agents titulaires pour 100 étudiant·es (voir *infographie ci-contre, en haut*).

Ainsi, pour que l'ensemble des universités dont la dotation est inférieure à la moyenne des dotations de leur profil d'établissement (pluridisciplinaire avec santé, pluridisciplinaire hors santé, tertiaire, sciences-technologie-santé), il faudra recruter 7 433 agents titulaires enseignant·es-chercheur·ses, enseignant·es et personnels administratifs, techniques et des bibliothèques, et augmenter le budget de ces opérateurs à concurrence de 634 millions d'euros. À titre d'exemple, pour atteindre cet objectif, il manque 55,8 millions d'euros à l'université Lyon-I Claude-Bernard pour atteindre la moyenne de sa catégorie (sciences-technologie-santé) dont 738 emplois (soit 44,3 millions d'euros de masse salariale) et 11,5 millions d'euros de fonctionnement et d'investissement. De la même manière, il manque 26,6 millions d'euros à l'université Lyon-III Jean-Moulin (294 emplois, soit 17,6 millions d'euros de masse salariale et 8,9 millions d'euros de dotation de fonctionnement et d'investissement) pour atteindre la moyenne des dotations des universités tertiaires droit, économie, gestion (DEG) ou arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales (ALLSHS) – voir *infographie ci-contre, en bas*.

Le SNESUP revendique un budget affecté à cette convergence de 4,6 gigaeuros sur dix ans, dont 634 millions d'euros dès 2022 pour donner la possibilité à toutes et tous les étudiant·es inscrit·es à l'université de bénéficier notamment de taux d'encadrement suivant les disciplines similaires sur l'ensemble du territoire, et permettre aux agents d'obtenir également des conditions de travail comparables, afin qu'ils puissent remplir l'ensemble de leurs missions de service public pour l'enseignement supérieur et la recherche. ■

Évolution de la subvention pour charge de service public (SCSP) des universités les moins et les mieux dotées entre 2019 et 2021 suivant leurs profils tertiaire (UTALLSHS et UTDEG), scientifique ou pluridisciplinaire avec ou hors santé (UPavS, UPhs)



Moyenne nationale de la SCSP par étudiant suivant le profil d'université entre 2019 et 2021



Un « plan national » contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR prévu fin septembre : un plan com ?

Fin juin, pour faire face à la multiplication des dénonciations dans la dynamique de #MeToo et aux événements survenus dans des établissements tels que Sciences Po Paris, l'ENS Lyon, etc., le MESRI annonçait un « plan national » contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'ESR. Attendu pour fin septembre, il se veut un complément des « plans d'action égalité » déclinés actuellement dans les établissements universitaires et dont la lutte contre les VSS constitue un des axes. Ce plan du MESRI devrait prendre appui sur le rapport rendu fin juillet par l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) qui formule 38 recommandations faites aux Instituts d'études politiques, et sur les conclusions de la consultation menée actuellement par le MESRI auprès des organisations syndicales, des associations étudiantes, de la Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité (CPED) et d'autres institutions.

Si l'intention est louable, les recommandations de l'IGESR ne constituent en rien des obligations ; ensuite, elles restent très imprécises ; surtout, elles ne sont pas assorties d'une explicitation détaillée des moyens nécessaires pour effectuer les formations de l'ensemble des personnels de l'ESR évoquées, pour financer des recherches sur ces questions ou encore pour décharger les collègues impliqué·es dans l'instruction des dossiers. Si une enveloppe de 500 000 euros est mentionnée pour engager les premières actions de formation, rien n'est dit sur la pérennisation de ce financement et l'appel à projets reste pour le cabinet la (seule?) modalité d'attribution des enveloppes budgétaires. La FSU a rappelé, lors de son audition fin août, que dans le cadre d'une politique nationale prioritaire, l'ensemble des établissements doivent pouvoir bénéficier de financement et pas seulement ceux, en général les mieux dotés, qui auront le temps, la volonté et les personnels pour

rédiger des projets sans aucune certitude d'aboutir. La FSU rappelle la nécessité d'une égalité de traitement des victimes de VSS et d'un financement pérenne conséquent sur ces questions.

Si, parmi les 38 recommandations, la question de la formation est explicitement soulevée, les structures à même de les effectuer ne sont pas toujours mentionnées. Pourtant, les spécificités de l'ESR et des VSS en son sein nécessitent des formations appropriées à destination de l'ensemble des collègues de l'ESR et notamment des membres des sections disciplinaires et du Cneser. Des associations compétentes existent. La FSU a rappelé leur existence et la volonté de ne pas voir s'ouvrir un marché juteux pour des structures privées.

Par ailleurs, si ce plan pourra avoir le mérite de coordonner les initiatives des établissements et de faire une synthèse des poursuites disciplinaires engagées, la clarification des procédures, de l'enquête interne à l'établissement à la saisine de section disciplinaire, ou encore la refonte nécessaire des procédures actuelles ne sont pas explicitement envisagées tandis que les dossiers restent instruits en lien avec la présidence de l'établissement, limitant de fait l'indépendance de l'enquête. Limiter le temps de cette enquête, permettre qu'elle soit effectuée en toute indépendance, accorder la protection fonctionnelle aux victimes sont autant de mesures indispensables. Des mesures conservatoires doivent aussi être prises pour protéger les victimes dès le déclenchement de l'enquête interne. Ensuite, le dépaysement de la section devrait être accordé dès lors qu'une partie le souhaite et, surtout, la victime ne peut être envisagée uniquement comme un témoin et la charge de la preuve doit être inversée. Enfin, la solution envisagée ne peut être le déplacement de la victime, qui constitue une double peine ; c'est l'agresseur qui doit être sanc-

tionné. Au-delà, les minorités de genre ne sont pas mentionnées dans les recommandations alors que les violences à l'encontre des personnes LGBTQI+ sont régulièrement dénoncées.

En outre, l'ensemble des enquêtes montrent que les discriminations existantes pénalisent les carrières des femmes tandis que la généralisation de la précarité les touche davantage. Cette réalité accentue leur vulnérabilité et les VSS dont elles font l'objet

et doit être améliorée. La FSU demande une clarification des moyens investis (modalités d'attribution, montant, durée) et la mise en place d'un suivi des politiques des établissements dans le cadre de la contractualisation.

Une volonté et des pistes semblent se dessiner, le SNESUP-FSU veillera à ce que Frédérique Vidal ne réduise pas l'initiative à une seule campagne de communication visant à surfer sur la vague #SciencesPorcs. ■



**Syndicat national de l'enseignement supérieur
Fédération syndicale unitaire
78, rue du Faubourg-Saint-Denis
75010 Paris
Tél. : 01 44 79 96 10
WWW.SNESUP.FR**



SUIVEZ-NOUS SUR :



WWW.TWITTER.COM/SNESUPFSU



WWW.FACEBOOK.COM/SNESUPFSU

SNESUP FSU