

# le snesup

**Recrutement, promotion,  
avancement : ce qui change**

**Bilan social :  
la dégradation de nos conditions  
de travail se poursuit**

**PIA4 : une régionalisation  
inquiétante**

**L'évidence  
du féminisme**

# Regards Croisés, la revue trimestrielle de l'Institut de recherches de la FSU

## regards croisés /36

Revue de l'Institut de recherches de la FSU - 8 euros

DOSSIER

### Des femmes et des luttes pour changer le monde

ENTRETIEN

### Nadia Belhoum

ART / CHANTAL MONTELLIER  
Le parcours d'une combattante



octobre - novembre - décembre 2020



REGARDS CROISÉS N° 36

Revue de l'Institut de recherches de la FSU

Octobre - novembre - décembre 2020

Le dernier numéro de *Regards Croisés* est consacré aux luttes menées par les femmes depuis plus de deux siècles. Il prend ancrage dans le chantier « Femmes-Savoirs-Pouvoirs » engagé par l'Institut de recherches de la FSU au début de l'année 2020. Le choix du thème du numéro a finalement croisé notre choix pour le dossier de ce numéro. Il n'y a pas de hasard. Les entretiens avec Mathilde Larrère, Chantal Montellier, Marie-Hélène Luçon, Sylvie Montchatre, Amandine Berton-Schmitt ou encore Sandrine Rousseau cohabitent avec des articles signés par Hélène Gispert, Paul Devin, Jean-Michel Drevon, Josiane Dragoni, Dominique Cau-Bareille et Michelle Olivier pour éclairer ces luttes par des regards croisés. Féminisme(s), écoféminisme, *care*, Gilets jaunes, syndicalisme, égalité, violences... sont autant de thèmes abordés pour donner à voir des luttes aux contours très variés. Un parfait complément au dossier que nous vous proposons ce mois-ci.

À commander ici : [institut.fsu.fr/-Regards-Croises-No36-897-.html](https://institut.fsu.fr/-Regards-Croises-No36-897-.html)

Institut de recherches de la FSU  
104, rue Romain-Rolland - 93260 Les Lilas  
Tél. : 01 41 63 27 60 - Site Web : [institut.fsu.fr](https://institut.fsu.fr)



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

## SOMMAIRE

<b>VOIX DES ÉTABLISSEMENTS</b>	<b>4</b>
<b>ACTUALITÉS</b>	<b>6</b>
■ Après le 26 janvier, une mobilisation à poursuivre dès le 4 février	
■ Loi séparatisme : vers une fracture ?	
■ L'entrée de droit en master se durcit	
■ Le MESRI fait sauter les digues !	
<b>DOSSIER</b>	<b>9</b>
■ L'évidence du féminisme	
<b>MÉTIER</b>	<b>17</b>
■ Promotions des PRAG-PRCE : des changements en 2021	
■ LDG ministérielles sur l'avancement des EC	
■ Le ministère en panne dans l'organisation d'une concertation	
<b>FICHE PRATIQUE N° 17</b>	<b>19</b>
■ Congés de maladie, maternité, paternité des enseignants-chercheurs et enseignants du supérieur	
<b>RECHERCHE</b>	<b>21</b>
■ Des élections CoNRS 2021 pour plus de démocratie	
■ Revues de SHS en lutte !	
■ PIA 4 : les mutations du virus de l'excellence	
<b>FORMATION</b>	<b>24</b>
■ La marchandisation dans l'ESR	
■ Enquête sur le numérique à l'heure de la crise sanitaire	
<b>SERVICE PUBLIC</b>	<b>26</b>
■ Participation des employeurs publics aux complémentaires santé de leurs agents	
■ Immobilier universitaire : ce que prévoit le plan de relance	
<b>MONDES UNIVERSITAIRES</b>	<b>28</b>
■ Un bilan social 2019 qui confirme la dégradation des conditions de travail	
<b>ENTRETIEN</b>	<b>30</b>
■ Rencontre avec Boris Gralak, secrétaire général du SNCS-FSU	
<b>CULTURE</b>	<b>31</b>
■ Science ouverte : à propos de l'avant-projet de recommandation de l'Unesco	

## MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

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

Site Web : www.snesup.fr

Directrice/eur de la publication : Anne Roger,  
Christophe VoilliotResponsables de la communication :  
Hervé Christofol, David HelbertRédaction exécutive :  
Claire Bornais, Pierre Chantelot, Laurence Favier,  
Arnaud Le Ny, Michel Maric, Isabelle de Mecquenem,  
Christophe PébartheConception graphique  
et secrétariat de rédaction :Catherine Maupu  
Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette et routage :

Compédit Beaugard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

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

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

Photo de couverture et p. 9 : © Claire Pontais

Anne Roger et Christophe Voilliot,  
cosecrétaires généraux

## Au pays de Pasteur... tout se perd

La campagne de vaccination a commencé en France le 26 décembre 2020, quelques jours avant d'entamer une année annoncée comme étant celle de la délivrance du virus qui a mis le pays à l'arrêt depuis près d'un an. Entre nervosité et impatience, cette campagne s'est pourtant bien mal engagée et les attentes de nos concitoyens et concitoyennes ont été rapidement déçues. À peine commencée, elle a été ralentie pour cause de pénurie de vaccins ou même parfois de matériel médical adapté. Dans de nombreuses régions, il existe des listes d'attente considérables parmi lesquelles figurent des personnes pourtant considérées comme prioritaires.

Il n'y a pas de hasard. Nous payons cher les choix budgétaires et industriels désastreux des gouvernements successeurs. Entre 2011 et 2018, les crédits de recherche publique pour la santé n'ont cessé de baisser alors qu'ils ont dans le même temps augmenté en Allemagne et au Royaume-Uni. Nous payons cher également le manque de vision stratégique de la recherche privée, de Sanofi et de l'Institut Pasteur notamment, qui n'ont pas voulu investir dans les vaccins à ARN messenger, qui sont pourtant développés depuis dix ans, Sanofi engageant même un plan de licenciement touchant un millier de salarié-es en France. Les deux géants français se retrouvent désormais « largués » dans la course au vaccin contre la Covid et Sanofi en est même réduit désormais au rôle de « façonnier » pour d'autres industriels... La France poursuit sa dégringolade dans un domaine où la recherche est des plus compétitives du fait des enjeux économiques. Il est clair que la LPR aux ambitions budgétaires mort-nées ne sera pas la loi du sauvetage.

Nous ne pouvons nous réjouir d'une telle situation. Le gouvernement doit instamment revoir son plan de relance, sous-dimensionné et mal adapté à la crise économique et sociale présente. La relance de la recherche en France passe par une augmentation de la dépense publique et un plan de recrutement pluriannuel à la hauteur des enjeux. Ce plan de relance devrait aussi contribuer de manière efficace à la réduction des inégalités sociales, à la fois en frappant les « super-profits » de ceux pour qui la crise sanitaire aura été une « bonne affaire » et en mettant en place une allocation pour celles et ceux qui sont aujourd'hui parmi les principales victimes économiques de la crise : les étudiants et les étudiantes. ■

**ERRATUM** : la version imprimée de l'article d'Andréas Pfersmann « L'université de la Polynésie française », p. 23 du dossier « Outre-mer » du mensuel de décembre 2020-janvier 2021, a été titré par erreur « Sous double tutelle », ce qui ne correspond pas au statut national de cette université. La version numérique en ligne est corrigée.

## Florence Gourlay forme des citoyen·nes émancipé·es

Florence n'a pas le sentiment d'avoir réalisé un acte de bravoure : « *Je ne me suis pas mise devant un char sur la place Tian'anmen !* » Elle a simplement fait cours devant des étudiant·es en suivant les règles sanitaires imposées, dans une salle vide aux deux tiers. Bref, son métier. Alors pourquoi cela nous paraît-il transgressif ?

À l'université de Bretagne-Sud, comme ailleurs, la médecine préventive alerte sur la souffrance des agent·es, l'assistance sociale sur la souffrance des usager·ères et les services de suivi psychologique sur l'impossibilité de répondre à l'avalanche de demandes de rendez-vous (par défaut renvoyées vers la médecine générale).

Devant cette détresse, ne pas faire cours « en présentiel », comme on dit désormais, c'est un manque d'assistance à personne en danger. De fait, des cours ont lieu, notamment en droit-économie-gestion ; les juristes faisant une lecture extensive de la circulaire du 19 décembre 2020. Les autres se débattent entre des injonctions contradictoires, et s'ils organisent un cours « en salle », c'est la peur au ventre, dans une ambiance de prohibition.

Les attermoissements répétés du gouvernement entre « grand confinement » et « retour en présentiel » rendent difficile la décision dans les universités. Mais ce qui paralyse la décision, c'est d'abord l'atmosphère générale d'autoritarisme insufflée par le gouvernement. Florence et certain·es de ses collègues décident de proposer à leurs étudiant·es de master de reprendre. Des étudiant·es de L3 souhaitent aussi suivre le mouvement. Ils décident de médiatiser le cours du 19 janvier pour alerter sur la situation intenable. Florence, maîtresse de conférences en géographie et bien que responsable de sa pédagogie, est convoquée par la présidence le lundi 25 janvier. Des étudiant·es et des citoyen·nes-organisent un comité de soutien. La FSU-Bretagne et le SNESUP-UBS se joignent à l'appel et c'est une centaine de personnes qui se présente à la présidence avant l'audience.

Rappelons-nous que, depuis Vichy, les fonctionnaires ne sont plus tenus d'obéir aveuglément aux ordres. L'article 122-4 du Code pénal les rend responsables en cas d'application d'un ordre illégal (référéncé dans Wikipédia sous le terme « désobéissance civile »). Les « éléments de langage » s'articulent sur le manque de collectif, le retentissement médiatique et la formation de citoyen·nes responsables. Comment ne pas bondir en entendant invoquer le collectif. Lorsqu'un patron convoque ses subordonné·es à travailler le dimanche, ils/elles ne viennent pas dans un élan collectif, mais bien de soumission. Florence a agi en concertation avec les usager·ères (êtres responsables) en conformité avec l'appel intersyndical du 14 janvier. Pourquoi ces décisions reflétant l'avis de milliers d'individus ne sont pas suivies de quelques responsables ?

Pourquoi les cellules de crise universitaires n'associent-elles pas les représentant·es du personnel pour une véritable coconstruction de règles applicables ?

La circulaire ministérielle diffusée vendredi 22 janvier vient opportunément fournir la solution : les cours pourront reprendre pour tous, dans la limite de 20 % des capacités d'accueil. Même si l'acte de Florence n'en est probablement pas à l'origine, il n'y est pas étranger. Cela permet de sortir par le haut : l'université fera cours en suivant la réglementation et Florence peut annoncer à ses étudiant·es que les cours en master reprennent.

La présidente nous informe que le préfet « l'invite » à prendre des sanctions en cas de récidive. Les universités sont autonomes, certes, mais il ne faut pas exagérer. Initiative sans risque de la part du préfet, puisque, suivant le même article 122-4 du Code pénal, c'est bien celui ou celle qui applique un ordre illégal qui en est responsable...

Revenons enfin sur la formation de citoyen·nes responsables. Si ces étudiant·es ont décidé de leur propre chef d'alerter les médias, c'est bien qu'ils/elles n'ont pas été formé·es comme des êtres serviles. Remercions plutôt Florence d'avoir contribué à en faire des citoyen·nes émancipé·es.

La section de l'UBS

## Plus de policiers que d'étudiants...

 université  
PARIS-SACLAY

Le 21 janvier, E. Macron et F. Vidal étaient à l'université Paris-Saclay, pour l'inauguration du plan quantique. E. Macron en a profité pour rencontrer quelques étudiant·es trié·es sur le volet au sujet des problématiques liées à la crise sanitaire, sans communication officielle de la présidence.

Des personnels et étudiant·es et des collectifs ont tenu à profiter de cette visite pour exprimer leur opposition à la LPR, à la fermeture des universités, et au bétonnage du plateau de Saclay.

Première étape de la visite, au Centre de nanosciences et de nanotechnologies, où les manifestant·es ont pu s'exprimer, mais à 500 mètres des bâtiments, et entouré·es de CRS filmant en continu. Deuxième étape, à la Maison des étudiants de Paris-Saclay, autour de laquelle une centaine de CRS et gendarmes étaient déployés. Cette fois, en s'y rendant, une partie des manifestant·es ont été arrêté·es sur le campus même, longuement retenu·es sans explications, sommé·es sous la menace d'une garde à vue de remettre leurs pancartes pourtant pliées, parfois fouillé·es, et enfin expulsé·es du campus. Pour celles et ceux qui ont pu se retrouver et déployer quelques banderoles, elles et ils ont été repoussé·es en dehors du campus, et nassé·es pendant plus de deux heures, avec une prise de photographies. Quand elles et ils ont enfin été autorisé·es à rejoindre leurs voitures, c'était encadré·es chacun·e d'une escorte de gendarmes pour traverser tout leur campus, sous l'œil ébahi de leurs collègues et camarades. Un « échange libre » ne se résume pas à une discussion en petit comité bien choisi : la souffrance des étudiant·es, l'épuisement des personnels, pourtant bien réels, sont ignorés, et leur expression réprimée.

Chantal Keller, université Paris-Saclay



# Le Mans Université

## Un manque de considération

La situation à Le Mans Université est paradoxale et inédite, comme la crise globale. Dès avril, grâce à l'expérience de l'EAD et aux ressources numériques, les collègues se sont adaptés et ont pu faire face. Cependant, on sent un épuisement, et le manque d'interactions se traduit par une dépression croissante et une perte de collectif. Les retours sont surprenants : il y a peu de décrocheurs, les copies sont fournies (les contenus ont été transmis), mais les notes baissent. Les méthodes, systèmes logiques, raisonnements sont mal transmis : rien ne remplace le guidage par les enseignants ou par les pairs. Le pire est donc à craindre pour la suite, surtout si on tient compte des conditions sociales que signalent les étudiants en lien avec la perte des petits jobs et l'appauvrissement général, ou les problèmes budgétaires que traverse l'université en lien avec le GVT : la campagne d'emploi est réduite à sa plus simple expression. Toutes ces inquiétudes, auxquelles se rajoutent la LPR ou les nominations à la tête du HCERES, se traduisent par le refus d'une majorité de collègues de discuter avec les experts.

Un comité de mobilisation se constitue et demande la réouverture, face au côté infantilisant des demandes de TP au rectorat. La situation est complexe car certains ne veulent pas revenir, et la situation sanitaire fait s'inquiéter de la pertinence d'une telle démarche. Les règles d'hygiène ayant été appliquées, il n'y a pourtant eu que peu de contaminations aux mois de septembre et octobre.

Une association a été mise en place et soutient les étudiants ; des PC, des clés 4G ont été distribués. Mais même si la situation comporte des paradoxes, si les collègues ont tout donné, le manque récurrent de financement, les injonctions contradictoires et les problèmes de communication depuis le sommet jusqu'à la tutelle font juger que la génération actuelle d'étudiants ainsi l'université et la recherche publiques auraient pu mieux s'en sortir si elles étaient mieux considérées.

*La section du Mans Université*



## Grève des vacataires du département de sociologie de l'uB

Initialement conçu pour que des « spécialistes » extérieurs puissent venir effectuer quelques heures de cours dans leur domaine de spécialité, le statut de vacataire est aujourd'hui utilisé pour pallier le manque de postes : les vacataires de l'uB assurent 20 % des enseignements (30 % en sociologie). Ils représentent 29 % des effectifs enseignants. Sans les vacataires, la continuité des formations ne peut être assurée. En quatre ans, alors que les effectifs étudiants ont augmenté de 26 %, nous avons perdu une centaine de postes d'enseignants.

La situation des vacataires est indigne : contrats de travail signés parfois plusieurs mois après la prise de poste, heures payées une fois par semestre, niveau de rémunération en dessous du smic horaire. À l'uB, la situation en sociologie est particulièrement tendue : près de la moitié des heures est effectuée en HC ou en vacances. La surcharge de travail induite par l'augmentation des effectifs étudiants aggrave d'année en année les conditions de travail.

Nos collègues vacataires sont en grève depuis novembre et revendiquent : la mensualisation des rémunérations, l'exonération des droits d'inscription pour les doctorant-es vacataires qui dispensent au moins 64 heures de cours par an, un véritable engagement sur des postes à la hauteur des besoins et la titularisation des personnels exerçant des fonctions pérennes.

Sans réponse concrète apportée, en dehors de la mensualisation (et seulement pour les enseignements dispensés après janvier 2021), ni engagement ferme pour résoudre le problème structurel de sous-encadrement, nos collègues poursuivent leur grève.

*La section de l'université de Bourgogne*



# Après le 26 janvier, une mobilisation à poursuivre dès le 4 février

Décidée le 3 décembre dernier par un appel intersyndical<sup>1</sup>, la grève dans l'Éducation nationale du mardi 26 janvier a également vu la participation des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche et de nombreux étudiant-es.

Par ANNE ROGER et CHRISTOPHE VOILLIOT,  
cosecrétaires généraux

Après la loi de finances votée fin 2020, qui poursuit la politique d'austérité budgétaire des années précédentes, l'appel du 3 décembre lancé par la FSU insistait sur un mot d'ordre fédérateur pour exiger des créations de postes, une autre politique éducative, le dégel de la valeur du point d'indice couplé à des mesures significatives de revalorisation des salaires et des carrières dans l'éducation. L'intersyndicale de l'enseignement supérieur s'est rapidement ralliée à cette journée de grève et de manifestations<sup>2</sup>, y ajoutant des revendications spécifiques à l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) concernant le financement récurrent des équipes et des unités de recherche sur dotation d'État et la réouverture de l'université aux étudiants et étudiantes dans le respect des consignes sanitaires et avec les moyens supplémentaires que nous réclamons depuis le printemps dernier. Face à la supercherie que représente la loi de programmation de la recherche (LPR), l'intersyndicale a également rappelé l'urgence d'un plan pluriannuel de recrutements de 65 000 postes titulaires sur dix ans, dont 8 500 créations de postes pour l'année 2021, pour l'ensemble de l'ESR tous corps confondus, et la titularisation des personnels contractuels recrutés sur fonctions pérennes, ainsi qu'un effort budgétaire programmé sur dix ans de 3 milliards d'euros supplémentaires par an en faveur de l'ESR.

## UNE FRANCHE RÉUSSITE

Avec des cortèges qui se sont déroulés dans le calme sur tout le territoire et dans la grande majorité des villes universitaires, pour ce qui nous concerne, la journée de grève et de mobilisation du 26 janvier a été une franche réussite. Elle a également donné lieu à de nombreuses assemblées générales sur site ou en visioconférence. La grande satisfaction vient d'une présence importante

d'étudiant-es qui révèle leur colère et leur ras-le-bol face à la manière dont le gouvernement maltraite la fonction publique, favorise l'augmentation des inégalités sociales et plonge la jeunesse de notre pays dans un désarroi dont beaucoup auront du mal à se relever. Le succès du hashtag #générationsacrifiée sur les réseaux sociaux résume à lui seul leur sentiment d'abandon.

La FSU a comptabilisé 33 % de grévistes dans le premier degré et 40 % dans le second degré. Dans l'enseignement supérieur, il est impossible d'avoir une estimation précise mais nos sections locales se sont largement mobilisées. Près de 10 000 personnes à Paris, 2 000 à Toulouse, 2 000 à Lyon, 1 500 à Montpellier, Nantes, Rennes et Strasbourg, 1 200 à Lille, 700 à Brest, 500 à Angers, Besançon et Nancy, 300 à Bayonne et Mulhouse... Difficile de faire ici un bilan exhaustif, mais nous avons été nombreuses et nombreux à apprécier de revoir, dans la rue certes, les étudiants et étudiantes que nous aimerions plus que jamais pouvoir retrouver dans les locaux de nos universités.

## ROUVRIRE LES UNIVERSITÉS

Ce mouvement doit être prolongé à l'occasion de la journée interprofessionnelle du 4 février<sup>3</sup>. L'université doit ouvrir pour toutes et tous les étudiant-es au minimum à 50 %, et non à 20 % comme l'a proposé le président de la République. Par ailleurs, il n'y aura pas de sortie de la crise sanitaire sans le service public et il ne peut y avoir de service public digne de ce nom sans des fonctionnaires correctement rémunérés et disposant de conditions de travail satisfaisantes. **Ne lâchons rien.** ■

Les étudiant-es étaient nombreux à manifester le 26 janvier.

*Il n'y aura pas de sortie de la crise sanitaire sans le service public et il ne peut y avoir de service public digne de ce nom sans des fonctionnaires disposant de conditions de travail satisfaisantes.*

1. [fsu.fr/mobilisons-nous-pour-nos-salaires-pour-nos-conditions-de-travail-pour-les-postes-exigeons-la-revalorisation-et-un-autre-budget-pour-leducation](https://fsu.fr/mobilisons-nous-pour-nos-salaires-pour-nos-conditions-de-travail-pour-les-postes-exigeons-la-revalorisation-et-un-autre-budget-pour-leducation).
2. [www.snesup.fr/article/emplois-salaires-conditions-de-travail-et-detudes-preparons-des-maintenant-la-greve-unitaire-du-26-janvier-appel-intersyndical-du-7-janvier-2020](https://www.snesup.fr/article/emplois-salaires-conditions-de-travail-et-detudes-preparons-des-maintenant-la-greve-unitaire-du-26-janvier-appel-intersyndical-du-7-janvier-2020).
3. [www.snesup.fr/article/mobilisees-le-4-fevrier-pour-lemploi-les-salaires-et-le-service-public-appel-intersyndical-du-25-janvier-2021](https://www.snesup.fr/article/mobilisees-le-4-fevrier-pour-lemploi-les-salaires-et-le-service-public-appel-intersyndical-du-25-janvier-2021).



# Loi séparatisme : vers une fracture ?

Les 70 articles du projet de loi contre le séparatisme étaient examinés à partir du 1<sup>er</sup> février à l'Assemblée nationale. Un fourre-tout législatif d'une incroyable complexité.

Par **STÉPHANE TASSEL**, membre du Bureau national

Le projet de loi « confortant le respect des principes républicains » déposé le 9 décembre dernier est actuellement en première lecture à l'Assemblée nationale, renvoyée à la commission spéciale chargée de l'examiner. Dans ce cadre, la FSU a été auditionnée le 13 janvier dernier avec la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, FO et l'UNSA. Solidaires n'a pas été convié. Ce texte législatif va être examiné, en procédure accélérée, par le Parlement.

Une unique lecture pour examiner un fourre-tout législatif d'une incroyable complexité qui projette de modifier des équilibres au cœur des fondements de la République telle qu'elle s'est forgée au gré de notre histoire : liberté de la presse (loi de 1881), liberté d'associations (loi de 1901), liberté de culte et de conscience (loi de 1905). Au cours des débats, des attaques menées contre la laïcité, comme par exemple la question du voile à l'université, émergent déjà. Cette loi, telle une boîte de Pandore, risque de fracturer une société déjà très fragilisée.

Le projet de loi initial a déjà évolué tant dans son contenu que dans son intitulé. L'avis critique du Conseil d'Etat a notamment pesé en termes de respect des libertés publiques. Cependant, les évolutions de son intitulé – qui visait initialement à « renforcer la laïcité et les principes républicains » –,

ainsi que l'énoncé des motifs, ont tôt fait de dévoiler le but de circonstance : lutter contre un séparatisme « pour l'essentiel d'inspiration islamiste ».

Le contrôle des associations, par le biais des subventions et de « contrats d'engagement républicain » aux contours et aux périmètres encore obscurs et renvoyés à des décrets futurs, donnent déjà aux préfets un pouvoir accru. L'imprimatur préfectorale pré-requise à la déclaration d'une nouvelle association culturelle relève d'une conception concordataire. En ciblant une pratique religieuse, prenant le risque de stigmatiser la population de confession musulmane, le gouvernement tourne le dos aux visées universalistes qui devraient être au centre de la réflexion et des équilibres permettant de faire société.

Les questions éminemment sensibles et les circonstances atroces qui ont endeuillé le monde éducatif en octobre dernier ne sauraient, du fait de l'absence même de solution, produire l'inverse de ce que le projet de loi est supposé combattre. Les oppositions et les réticences qui s'expriment de toute part (Défenseur des droits, monde associatif, Syndicat de la magistrature...) à une loi d'interdits marquée par le sceau de la pénalisation (création de nouveaux délits pénaux, inscription facilitée au fichier des auteurs d'infractions terroristes...) doivent être d'autant plus considérées que la loi sur la sécurité globale menace, elle aussi et dans une intrication préoccupante, les libertés des citoyens. ■

*Cette loi, telle une boîte de Pandore, risque de fracturer une société déjà très fragilisée.*

## L'entrée de droit en master se durcit

Alors que le nombre de licenciés ne cesse d'augmenter, s'inscrire en master s'apparente de plus en plus à un parcours du combattant.

Par **NATHALIE LEBRUN**, membre du bureau national et coresponsable du secteur formation

Face à l'afflux de candidat-es à l'entrée en master, le MESRI durcit le droit à la poursuite d'études : nombre minimal obligatoire de réponses négatives (5) pour espérer solliciter le recteur de la région académique, obligation de faire au moins deux demandes de master dans la région académique d'obtention de la licence, diminution du nombre de propositions faites par le recteur ou la rectrice (passage de 3 à 2), raccourcissement de moitié des délais de réponse accordés au candidat ou à la candidate. Le SNESUP-FSU a exprimé son désaccord sur ces évolutions lors d'une multilatérale en décembre et a voté contre ces modifications au Cneser de janvier comme une partie des élu-es. Le SNESUP-FSU a par ailleurs fait état de son bilan très mitigé\* de la loi de 2016 sur l'accès en master lors d'une audition à l'Assemblée nationale début

janvier. La réforme du master a eu pour conséquence de faire stagner les effectifs à l'entrée en M1, alors que le nombre de licenciés continue d'augmenter. On note des différences d'évolution entre les universités dites « de recherche » et les autres, ces dernières enregistrant une chute importante du nombre de leurs étudiants en M1. C'est une conséquence de la politique d'excellence menée par les gouvernements successifs et de la concentration des moyens sur les universités dites « de recherche » au niveau des masters. Tous les masters sont assujettis à des capacités d'accueil. Il ne suffit plus à l'étudiant d'être titulaire d'une licence compatible avec la mention/parcours du master. Il lui faut aussi prouver qu'il était dans les premiers de la promotion en licence pour espérer être retenu. Les demandes de recours se multiplient et rallongent les délais de traitement des dossiers. Le droit à la poursuite des études en master devient de plus en plus un parcours du combattant pour l'étudiant. ■

*Les demandes de recours se multiplient et rallongent les délais de traitement des dossiers.*

\* « Bilan master 2021 : impact de la loi de 2016 et des décrets y afférant » : [www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/bilan\\_master\\_2021\\_impact\\_de\\_la\\_loi\\_de\\_2016\\_et\\_des\\_decrets\\_y\\_afferents.pdf](http://www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/bilan_master_2021_impact_de_la_loi_de_2016_et_des_decrets_y_afferents.pdf).

# Le MESRI fait sauter les digues !

Sous couvert d'une politique sociale pour permettre l'accès de tous à la formation et surtout des boursiers d'État, le MESRI organise une concurrence déloyale entre les écoles privées et l'université.

Par **PIERRECHANTELOT, FRÉDÉRIC NOËL, MARIE-BÉNÉDICTE ROMOND**, élu-es au Cneser

Le 12 janvier 2021 a été présenté au Cneser permanent le projet d'arrêté fixant la liste des écoles autorisées à délivrer un diplôme conférant le grade de licence à leurs titulaires. Il concrétise la mise en œuvre des orientations définies par le rapport Biot-Lévy dans le cadre de la diversification des formations académiques et professionnelles de premier cycle et complète le développement des formations de licence et de licence professionnelle (arrêtés du 30 juillet 2018 et du 6 décembre 2019).

Plus prosaïquement, l'objectif est de permettre aux établissements privés porteurs de bachelors de pouvoir accueillir des étudiant-es boursiers d'État puisque c'est la reconnaissance du grade licence des bachelors qui ouvre les droits de perception des bourses par les établissements. Et, en étant reconnues par l'État, ces formations autorisent donc la suite en master. C'est une concurrence directe aux licences et un élément majeur pour les établissements concernés pour attirer des candidats.

## UNE AUTOÉVALUATION EN SYSTÈME CLOS

En régime de croisière, le système d'évaluation des diplômes d'établissement sollicitant le grade de licence fera l'objet d'un dispositif organisé au niveau national et animé par le HCERES, désormais pleinement compétent pour en assurer la coordination, tout en associant la Commission des titres d'ingénieur (CTI<sup>1</sup>) et la Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion (CEFDG). Pour cette première année, et pour l'inclure in extremis dans Parcoursup 2021, le MESRI a décidé de fonder sa décision sur la base des référentiels d'évaluation établis en concertation respectivement par la CTI et la CEFDG. Donc une autoévaluation en système clos : le meilleur moyen pour que tout se passe bien ! Le MESRI a donc présenté un arrêté rédigé conjointement avec la CPU, la CEFDG<sup>2</sup> et la CTI pour fixer la liste des 71 bachelors de gestion et de management ou de formations en ingénierie conférant le grade de licence à leurs titulaires. Le Cneser n'a participé à aucun moment au processus de sélection de ces bachelors et encore moins à la rédaction des « exigences qualitatives » de l'arrêté du 27 janvier 2020 relatif au cahier des charges des grades universitaires de licence et de mas-



© Pixabay

ter<sup>3</sup>. Mis devant le fait accompli, et sommé de valider a posteriori des bachelors privés au coût exorbitant (7 000 €/an) sans pouvoir même en discuter le contenu, le Cneser a rejeté sèchement ce projet d'arrêté : 3 pour (CPU, CDEFI), 16 contre (SNESUP-FSU...), 11 abs (SGEN-CFDT...).

## COMMENT NOS IMPÔTS FINANCENT-ILS DES FORMATIONS PRIVÉES ?

Un des leitmotifs lancinant de ces écoles privées est la promotion d'une politique sociale pour permettre l'accès de tous à la formation et surtout des boursiers d'État. Par exemple, pour les trois diplômes d'Audencia visés par le MESRI, les étudiant-es peuvent bénéficier des bourses attribuées par le Crous qui vont de l'exonération des frais de Sécurité sociale jusqu'à 5 612 € (échelon 7). Pour l'année 2019-2020, 1 693 610 € ont été attribués à 697 étudiant-es d'Audencia, leur permettant ainsi de pouvoir financer leur scolarité au sein de cette école privée (soit 2 430 €/étudiant : plus que le financement des 10 000 places supplémentaires de la rentrée 2020 annoncées dans le cadre du plan de relance – 1 037€/étudiant).

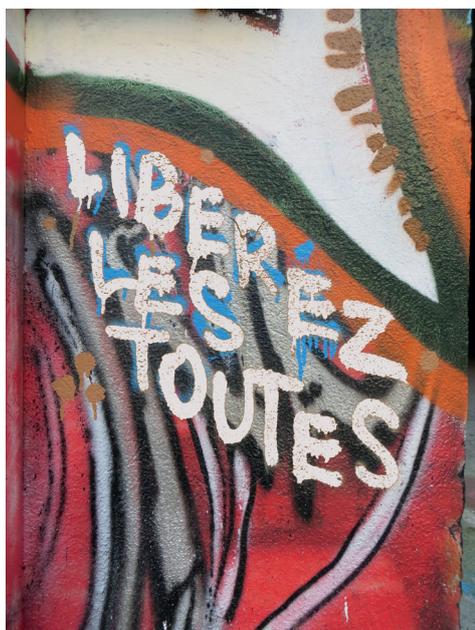
Le MESRI, en passant outre le rejet par le Cneser de cet arrêté, fait sauter les digues : il organise la concurrence déloyale entre des entreprises privées bénéficiant de fonds publics via le financement des bourses du supérieur, tout en ayant des obligations légales moins restrictives, et l'université, elle-même publique et sous-dotée de façon récurrente ! ■

*Le Cneser n'a participé à aucun moment au processus de sélection de ces bachelors.*

1. La CTI, Commission des titres d'ingénieur, sans personnalité juridique, est un organisme indépendant, chargé par la loi française depuis 1934 d'évaluer toutes les formations d'ingénieur. Ses membres sont nommés par le MESRI et ses salarié-es sont employé-es par le CDEFI.

2. La CEFDG, créée par décret le 4 avril 2001, est chargée de l'évaluation des formations de commerce et de gestion dispensées par les établissements d'enseignement supérieur technique privés et consulaires : [www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000589624/2010-12-23](http://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000589624/2010-12-23).

3. [www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041623431/2021-01-25](http://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041623431/2021-01-25).



## L'ÉVIDENCE DU féminisme

Oser se revendiquer féministe entraîne parfois pour les femmes le doute et la crainte d'une forme de reniement d'une part de leur identité pour conserver une crédibilité professionnelle ou militante. Oser se revendiquer féministe, c'est exprimer des désaccords et essayer d'apporter des idées nouvelles au sein de structures encore attachées au patriarcat et dont l'idéal d'égalité reste encore timidement affiché.

Si certaines femmes luttent déjà de manière isolée avant la Révolution française, cette période peut être considérée comme le début de la dénonciation collective et organisée des inégalités femmes-hommes par les femmes. La « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne » d'Olympe de Gouges en 1791, même si elle semble passer inaperçue au moment de sa publication, marque indubitablement une prise de conscience forte. « Article 1 : La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits. » Reste à donner corps à cette affirmation et à convaincre largement de la « puissance transformatrice du féminisme »\*. Changer le monde avec les femmes pour une société plus juste.

Ce dossier tente en quelques pages de poser des repères concernant les luttes menées jour après jour contre les inégalités et les violences faites aux femmes dans la société, au travail mais également dans nos organisations syndicales et plus spécifiquement dans l'enseignement supérieur et la recherche. Il évoque également, sans prétendre à l'exhaustivité, quelques pistes à investir pour avancer à différents niveaux : travailler à la parité femmes-hommes dans les lieux de pouvoir quels qu'ils soient, développer les études de genre pour donner à mieux voir et comprendre comment se construisent les rapports sociaux (de domination) entre les femmes et les hommes, rendre les femmes visibles à tous les niveaux, libérer la parole des femmes victimes de violences quel que soit le milieu dans lequel celles-ci se perpétuent, éduquer à l'égalité dès le plus jeune âge, etc.

Le 8 mars prochain, Journée internationale des droits des femmes, sera une nouvelle fois l'occasion de s'approprier l'appel unitaire à la grève féministe lancé par de nombreuses associations féministes et organisations syndicales – dont la FSU – et de participer à des actions, des rassemblements et des manifestations partout sur le territoire. ■

\* Josiane Dragoni, « La puissance transformatrice du féminisme et le syndicalisme », *Regards croisés*, n° 36, revue de l'Institut de recherches de la FSU, octobre - novembre - décembre 2020, p. 22-24.

# Les « vagues féministes » : quelques repères

Le déni pluriséculaire de la légitimité du féminisme réclame de mettre au clair les éléments de connaissance basiques pour mieux appréhender ce qu'il recouvre et mieux comprendre la longue histoire du combat féministe.

Par **CHRISTINE BARD**, université d'Angers, IUF

On a parfois de grosses surprises quand on demande à des étudiant·es, voire à des collègues, de définir le féminisme. Comme si une épaisse couche de préjugés et de méconnaissance obscurcissait soudain le cerveau. Le déni pluriséculaire de la légitimité du féminisme est à la hauteur des enjeux : résister à l'égalité, protéger le système patriarcal. C'est pourquoi mettre au clair, simplement, avec pédagogie, les éléments de connaissance basiques sur le féminisme est une nécessité.

La métaphore de la vague s'est imposée pour décrire les cycles de mobilisation collective dans la longue histoire du combat féministe. Un cycle peut être identifié par une lutte principale, un répertoire de l'action particulier et un contexte spécifique. Quant à la pluralisation du féminisme, elle est nécessaire pour rendre compte de sa grande diversité, source de débats sur la caractérisation de ses courants. On peut le suivre sur le nuancier politique (féminisme socialiste, anarcha-féminisme, etc.) ; sur le nuancier philosophique et religieux (féminisme laïque, chrétien, etc.) ; sur le nuancier de sa sociologie (bourgeois, ouvrier...), de sa couleur (afro-féminisme), de son type d'expression (littéraire...), etc. On distingue aussi des féminismes modéré, réformiste, radical ; des ancrages géographiques et institutionnels (féminisme d'État, onusien...). Certains féminismes deviennent hégémoniques, d'autres restent minoritaires et cela dépend pour une part de leur inégal accès aux médias.

## CONNOTATION NÉGATIVE

Le premier à avoir nommé le féminisme l'a fait pour dénigrer ceux et celles qui ont la folie de nier la différence des sexes en réclamant l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est Alexandre Dumas fils, en 1872, dans *L'Homme-femme*. Sait-il que, l'année précédente, une thèse de médecine a été soutenue à Paris sur le féminisme et l'infantilisme chez les tuberculeux ? Le terme désigne ici la féminisation de sujets masculins malades. Cette double paternité littéraire et médicale, antiféministe et pathologisante, éclaire la connotation négative de ce mot et la fréquence de la protestation défensive : « Je ne suis pas féministe mais... » La grande militante du suffrage des femmes Hubertine Auclert, dix ans après Alexandre Dumas fils, retourne le stigmate et lance le

mot pour désigner positivement la lutte pour les droits des femmes.

Le début de la première vague date en France de l'année 1868 si l'on accorde la prééminence au critère de l'existence d'associations pérennes. Vingt ans après le meeting de Seneca Falls (1848), point d'origine du féminisme associatif aux États-Unis, un féminisme républicain attentif à l'éducation des filles, à la réforme du Code civil, à la laïcité (féminisme maçonnique) se met en place en France. Mais si l'on fait jouer le critère des engagements individuels par la plume, on peut remonter à Christine de Pizan, Marie de Gournay, François Poullain de La Barre... Olympe de Gouges mérite une attention particulière : elle a l'idée géniale de répondre à la Déclaration de 1789 par une Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne (à quand sa panthéonisation ?).

## INTÉGRATION DES FEMMES DANS LA SPHÈRE PUBLIQUE

Préparée par les Lumières, la transformation du cadre politique pendant la Révolution formate le combat à venir fondé sur la revendication de l'égalité des droits et la citoyenneté. « La femme libre » est aussi invoquée dans les années 1830, sous l'influence du saint-simonisme, et pendant la révolution de 1848 alors que le suffrage dit « universel » est mis en place. La liberté s'incarne dans la brillante personnalité de George Sand. Pendant la Commune, en 1871 (en particulier avec Louise Michel), c'est une autre influence qui féconde le féminisme : celle du mouvement ouvrier et de ses courants marxistes et anarchistes.

La III<sup>e</sup> République, par le climat de liberté de réunion, de la presse, de manifestation et d'association qu'elle instaure, permet aux féminismes de se développer pleinement sur des enjeux politiques tels que le vote des femmes, le travail, la paix, etc., sans oublier l'art et la culture. L'intégration des femmes dans la sphère publique est le combat majoritaire, mais un féminisme plus engagé à gauche le concurrence, s'engageant sur des combats qui vont caractériser la deuxième vague : la liberté de disposer de son corps.

Entre première et deuxième vague il ne faut pas négliger le « creux de la vague », qu'explique le contexte : l'essor du fascisme, la guerre et ses conséquences. Il y a dans cette césure majeure du xx<sup>e</sup> siècle, pour partie, une réaction à la montée de la contestation de la domination masculine.

*La mondialisation, l'accroissement de l'écart des richesses, la dégradation de l'environnement, la guerre, l'obscurantisme religieux, le national-populisme sont de redoutables défis qui gagnent à être analysés au prisme du genre.*

Pour en savoir plus : *Féminismes : 150 ans d'idées reçues*, de Christine Bard, Le Cavalier bleu, Paris, 2020 ; et de manière plus personnelle, *Mon genre d'histoire*, avec Jean-Marie Durand, PUF, Paris, 2021.

## NAISSANCE DU MLF

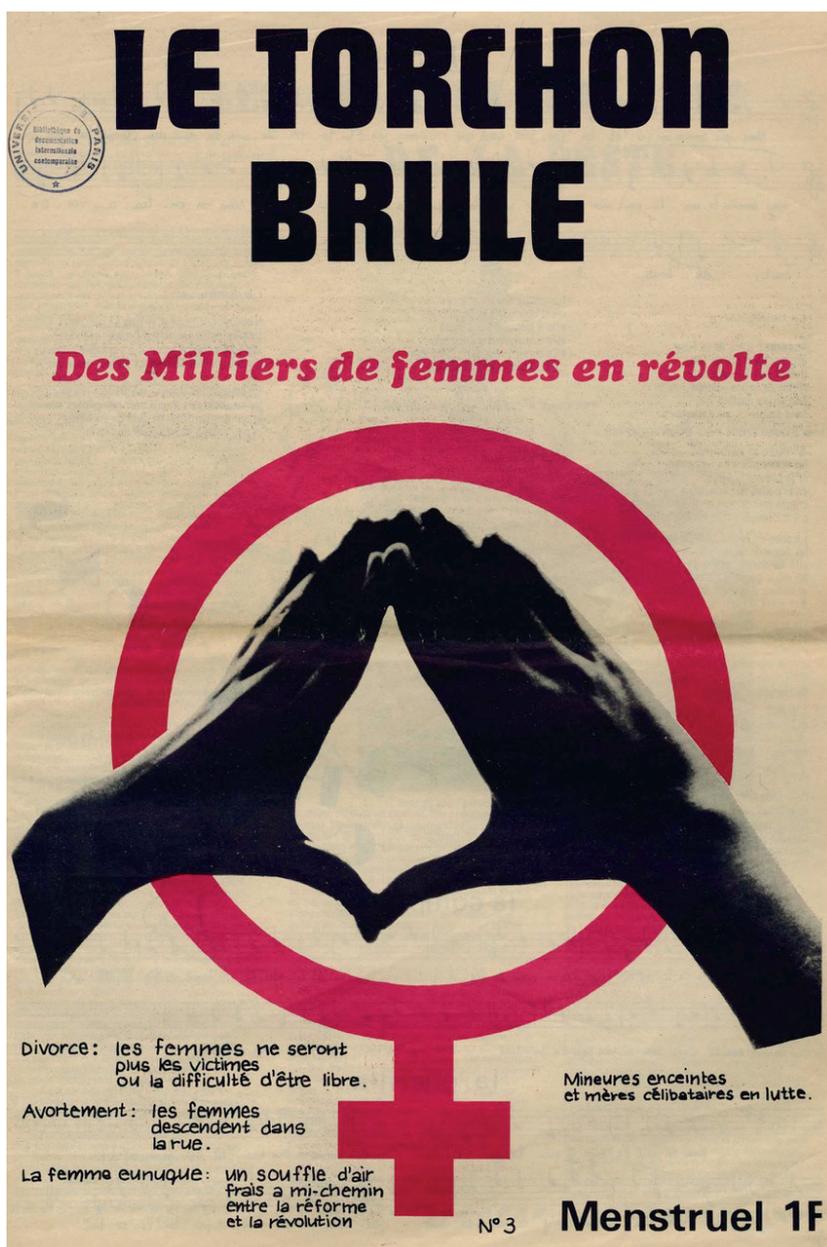
L'année 1968 et les suivantes sont la matrice de la deuxième vague, dont on peut voir des signes annonciateurs dans la parution du *Deuxième Sexe* (1949), de Simone de Beauvoir, et la formation de Planning familial, en 1956. Le Mouvement de libération des femmes (MLF) va capter toute la lumière dès son apparition publique en 1970. On connaît ses victoires, devenues le socle des droits à la santé sexuelle. Il aura aussi légitimé la voix et l'expertise des femmes tout en interrogeant ce sujet « femme » sous des éclairages contrastés, universalistes ou différentialistes. Ses combats continuent, contre les violences faites aux femmes et les inégalités économiques.

Pourtant, une troisième vague est née. Une nouvelle génération, avec ses problématiques, ses moyens d'expression, dans un contexte qui a peu en commun avec les années « Peace and Love ». La mondialisation, l'accroissement de l'écart des richesses, la dégradation de l'environnement, la guerre, l'obscurantisme religieux, le national-populisme sont de redoutables défis qui gagnent à être analysés au prisme du genre.

Dans la lignée de Judith Butler (*Gender Trouble*, 1990, est LE livre de la troisième vague) et des luttes LGBTQI, le féminisme queer rejette le binarisme des identités H/F et hétéro/homo, tandis que le féminisme matérialiste met toujours en avant l'opposition classe des hommes/classe des femmes. Enfin, l'attention portée à la racialisation, plus forte que dans le passé, donne naissance, par exemple, à un féminisme décolonial. Ne prendre en compte que la variable du genre est une erreur d'analyse et une faute politique pour la troisième vague qui veut penser l'intersectionnalité des problèmes sociaux. De la même manière, il faut penser l'intersectionnalité des haines qui fait converger souvent l'antiféminisme, le racisme, l'antisémitisme, les LGBTphobies...

## LES UNIVERSITÉS AU CŒUR DU FÉMINISME CONTEMPORAIN

Les références théoriques de cette vague sont issues de l'accumulation des savoirs sur le « genre », mot-clé de ce féminisme, même s'il est contesté par des féministes optant pour une approche sociologique des « rapports sociaux de sexe ». Depuis l'émergence des études féministes dans les années 1970, les universités sont au cœur du féminisme contemporain. Les clivages d'hier entre féminisme académique et féminisme militant sont largement dépassés. La complémentarité joue. Les études viennent appuyer les luttes, et contribuent à un plus haut niveau de conscience du sexisme, d'une manière générale. De nombreuses associations féministes spécialisées ont été créées dans les vingt dernières années dans l'enseignement supérieur. Ce féminisme universitaire influence mais non

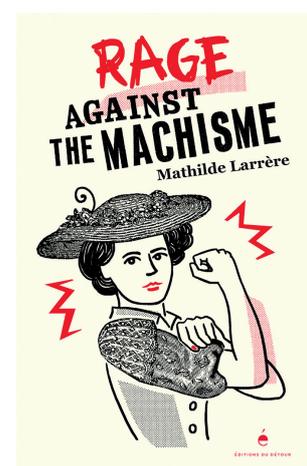


Le torchon brûlé, n° 3, menstruel, 1972.

dominant est violemment combattu dans et hors des universités. Le Vatican a véritablement diabolisé les gender studies. Ces attaques limitent les libertés académiques dans plusieurs pays. Mais la vague, cette fois, est très forte. #MeToo fait vaciller le Vieux Monde. On reconnaît désormais l'existence des féminicides. La banalité de l'inceste. Alors qu'il était encore, dans les années 2000, difficile de discerner la thématique dominante de la nouvelle vague, la dénonciation des violences masculines et de l'impunité des coupables a pris une ampleur extraordinaire.

« Nos luttes changent la vie entière », dit un slogan du MLF. On n'en a pas fini avec les vagues. ■

Pour approfondir le sujet et compléter l'analyse, lire les trois questions posées par l'Institut de recherches de la FSU à Mathilde Larrère, historienne, autrice de *Rage against the machisme* : [institut.fsu.fr/Trois-questions-a-Mathilde-Larrere-historienne-autrice-de-Rage-against-the.html](http://institut.fsu.fr/Trois-questions-a-Mathilde-Larrere-historienne-autrice-de-Rage-against-the.html).



# Nous ne sommes toujours pas d'« évidentes syndicalistes »<sup>1</sup>

Si les femmes sont largement représentées sur le marché du travail salarié depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, c'est beaucoup moins vrai quand il s'agit pour elles d'accéder à des postes à responsabilité au sein des organisations syndicales.

Par ANNE ROGER, cosecrétaire générale,  
FRANÇOISE PAPA et CATHERINE ARMENGAUD,  
groupe Égalité femmes-hommes du SNESUP-FSU

Aujourd'hui, accéder à des postes à responsabilité dans les organisations syndicales relève toujours d'un parcours de combattante. Alors que les femmes sont depuis la Libération largement représentées sur le marché du travail salarié. L'ensemble des études nationales et internationales montrent qu'elles restent sous-représentées au sein des organisations syndicales à la fois en termes d'adhérentes, de militantes et de dirigeantes.

## UNE SOUS-REPRÉSENTATION CHRONIQUE DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS SYNDICALES

« Dans tous les pays étudiés, le fonctionnement des structures syndicales reste bien souvent caractérisé par un modèle "du militant masculin". Les responsables syndicaux doivent faire preuve d'une forte disponibilité, répondre aux exigences de mobilité, dans un contexte d'insuffisante prise en compte des responsabilités

familiales, au-delà même de ce qu'une entreprise peut demander à son encadrement. Ce type de fonctionnement a bien évidemment une influence négative sur la présence et la participation des femmes à la vie syndicale et aux responsabilités dans ces organisations... »<sup>2</sup>. Ces quelques mots de Rachel Silvera (2006) s'arrêtent sur un constat partagé et ouvrent la voie à quelques explications. Le caractère « dévorant » de l'activité syndicale, à la fois en termes de temps, de charge émotionnelle et d'attention, percute de plein fouet l'organisation de la vie familiale.

## TENDRE VERS LA PARITÉ : UN OBJECTIF TIMIDEMENT AFFICHÉ

La loi sur la parité en politique, promulguée en 2000, a légitimé l'usage de quotas de sexe pour inciter les partis politiques à présenter autant de femmes que d'hommes lors des élections aux scrutins de liste. En 2015, la loi Rebsamen a étendu cette logique aux élections professionnelles. Le souci de la mixité et/ou de la parité des sexes se retrouve dans certains syndicats. Les uns s'appropriant ce principe de quotas (CGI, CFDT), les autres faisant de la parité un objectif politique vers

Au SNESUP-FSU, un groupe Égalité femmes-hommes a été créé en 2016 pour tenter d'avancer plus efficacement en lien avec le secteur femmes de la FSU.

## UN COMBAT PORTÉ PAR LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

Les mobilisations féministes aidant, le mouvement syndical s'est frotté à la multiplication et au déplacement des espaces de lutte, à la diversité des revendications et des répertoires d'action et au processus « d'institutionnalisation » de la cause des femmes qui s'est traduit par la constitution d'un corpus normatif conséquent. L'Organisation internationale du travail (OIT) réaffirme ainsi régulièrement l'importance de l'égalité femmes-hommes et de l'autonomisation des femmes. Les conventions concernant l'égalité de rémunération, la discrimination, mais aussi la protection des travailleur·ses ayant des responsabilités familiales et la protection de la maternité constituent le socle sur lequel se définit son action. En 2019, constatant à quel point cela avait peu progressé, l'OIT s'engage en faveur d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement (convention 190) et appelle l'ensemble des membres à la concrétisation de l'égalité de genre en matière de chances et de traitement. Elle décide de consacrer ses efforts à « parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds qui :

- permette l'égalité de chances, l'égalité de participation et l'égalité de traitement, y compris l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale ;
- favorise un partage plus équilibré des responsabilités familiales ;
- offre la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée [...];
- encourage les investissements dans l'économie du soin. »<sup>1</sup>

Cet élargissement des problématiques conforte l'action syndicale et renforce la légitimité des syndicats à lier, dans leur combat contre l'exploitation économique, la domination de sexe, et plus largement les dimensions d'origine, de race, de classe et de genre. La Confédération syndicale internationale (CSI) s'en est saisie qui met à l'agenda un programme féministe dont la réalisation s'appuie entre autres sur la formation de coalitions avec la société civile aux échelons mondial, national et régional. L'intersectionnalité de l'espace de la cause des femmes qui joue souvent comme une contrainte devient ici une ressource.

1. Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, adoptée en juin 2019 par la Conférence internationale du travail.



© Snesup

lequel tendre sans pourtant instaurer ces quotas dans leurs statuts (FSU, FO, Solidaires). « Dans les syndicats implantés principalement dans les services et entreprises publics et marqués à gauche, comme la FSU, la base fortement féminisée de leurs adhérents, l'attention à la mixité/parité dans les listes et les délégations, la présence de dirigeantes femmes font souvent penser que la question de l'égalité entre femmes et hommes est résolue, alors même que la présence des femmes dans les instances dirigeantes, notamment intermédiaires, reste fragile. Rares sont encore les grands syndicats français qui ont eu des secrétaires générales femmes. »<sup>3</sup> Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU de 2010 à 2019, fait partie de ces exceptions.



© Snesup

Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU de 2010 à 2019, fait figure d'exception à une fonction la plupart du temps occupée par des hommes.

### UNE ÉGALITÉ QUI RESTE À CONQUÉRIR

Sophie Pochic, Rachel Silvera et Cécile Guillaume (2015) identifient plusieurs voies de progrès : améliorer la place des femmes dans les structures pour aller vers une « démocratie de genre dans les instances », prendre en charge les intérêts des femmes dans les mandats et les revendications et développer une stratégie de syndicalisation des femmes. Ces trois axes peuvent constituer une feuille de route à décliner dans nos organisations. Au SNESUP-FSU, un groupe Égalité femmes-hommes a été créé en 2016 pour tenter d'avancer plus efficacement en lien avec le secteur femmes de la FSU. Les pratiques discriminantes, machistes, sexistes et homophobes persistent en effet dans tous les secteurs. À l'université, elles se traduisent notamment par le maintien du plafond de verre, la tolérance à l'égard du sexisme et des différentes formes de harcèlement, la reproduction genrée des partages de responsabilités et de pouvoir ou encore l'incorporation des discriminations liées aux stéréotypes. Au sein des organisations syndicales et dans le cadre des pratiques militantes, la problématique du sexisme et de la représentation des femmes est également une piste de réflexion indispensable pour faire avancer le syndicalisme. Lors de notre dernier congrès d'orientation, les statuts ont évolué en intégrant explicitement la nécessité de tendre vers une parité dans les instances tandis que la FSU l'a également inscrit dans ses statuts.

Aujourd'hui, le bureau national composé de 17 membres comporte 6 femmes, soit seulement 35 % des effectifs. Dans l'histoire du SNESUP, depuis 1956, seules 4 femmes ont occupé le poste de secrétaire générale ou secrétaire générale adjointe pour plus de 30 hommes. Nous pouvons et nous devons faire mieux. ■

Si certaines organisations syndicales, comme la FSU, ont une base fortement féminisée, les femmes restent sous-représentées au sein des instances dirigeantes dans la plupart des grands syndicats.

*La problématique du sexisme et de la représentation des femmes est une piste de réflexion indispensable pour faire avancer le syndicalisme.*

1. En référence à l'expression d'Arlette Farge « évidentes émeutières » (voir Arlette Farge, « Évidentes émeutières », Natalie Zemon Davis, Arlette Farge (dir.), *Histoire des femmes. XVI-XVIII siècle*, vol. III, Plon, Paris, 1991, p. 491-496).

2. Rachel Silvera, « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *La Revue de l'Ires*, 2006/1, n° 50), p. 137-172, ou « Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme », *Mouvements*, 2006/1, n° 43.

3. Cécile Guillaume, Sophie Pochic et Rachel Silvera, « Dans les syndicats : du volontarisme à la contrainte légale », *Travail, genre et sociétés* 2015/2, n° 34, p. 193-198.

# Grève féministe et mouvements sociaux : une dynamique mondiale

La lutte féministe est portée par une dynamique mondiale où apparaissent de nouvelles revendications prenant en compte la multiplicité des expériences des personnes qui subissent le sexisme, et vient s'ancre plus largement dans le combat contre les inégalités socio-économiques que nourrissent le néolibéralisme et le capitalisme.

Par **FANNY GALLOT**,  
membre de la Commission administrative

**La nouvelle dynamique féministe mondiale accompagne et reconfigure les contestations sociales de tous ordres.**

Le 11 décembre 2019, alors que la grève est lancée depuis le 5, le premier ministre souligne que les femmes seront les « *grandes gagnantes* » de la réforme des retraites. Immédiatement, des féministes réagissent et organisent un meeting pour dénoncer les mensonges du gouvernement et pour souligner comment les femmes seront les « *grandes perdantes* » de la réforme du fait des carrières hachées, de la division sexuée du travail, pour résumer. Pendant les vacances d'hiver de 2019, Attac lance une flashmob sur l'air de *A cause de Macron*, une version parodique d'*A cause des garçons*, un tube de 1987, en reprenant l'icône de Rosie la riveteuse :

l'initiative fait tache d'huile et la mobilisation des « Rosies » et des féministes est telle que le gouvernement retire les femmes des cas types présentant la réforme.

## NOUVEAU MOT D'ORDRE : LA GRÈVE FÉMINISTE

En France, comme ailleurs, la nouvelle dynamique féministe mondiale accompagne et reconfigure les contestations sociales de tous ordres. De nouvelles revendications apparaissent contre les discriminations racistes, contre les LGBTphobies, pour l'écologie, et, plus généralement, pour construire une société plus juste. Pour promouvoir l'égalité entre femmes et

hommes, il s'agit en effet de prendre en compte la multiplicité des expériences des personnes qui subissent le sexisme – liées à leur position sociale, leur lieu de vie, leur identité de genre, leur sexualité, le fait de subir le racisme ou le colonialisme. Ces militantes cherchent également à ancrer leurs luttes dans des mouvements contre des régimes autoritaires et contre

les inégalités socio-économiques que nourrissent le néolibéralisme et le capitalisme.

Un nouveau mot d'ordre a permis de fédérer ces forces : celui de la grève féministe qui vise à interrompre toute forme de travail qu'il soit salarié ou non, dans la sphère domestique ou de la production. Dans plusieurs pays, comme en Argentine, en Pologne, en Belgique, en Suisse, en Espagne ou encore en Italie, des grèves féministes se sont organisées pour revendiquer l'égalité au travail, pour dénoncer l'inégale répartition du travail domestique, défendre l'idée de collectivisation des tâches effectuées dans les foyers, et le droit à disposer de son corps, pour lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles.

## « VALORISER LE TRAVAIL INVISIBLE »

Ainsi, en Argentine en 2016, après le féminicide de Lucia Pérez, assassinée à l'âge de 16 ans, des centaines de milliers de femmes sortent dans la rue à l'appel du collectif Ni una menos et dans la foulée, les Argentines lancent un appel à une grève féministe internationale à l'occasion du 8 mars : « *Nous nous mettons en grève pour valoriser le travail invisible que nous faisons, construisant réseaux, soutiens et stratégies vitales dans des contextes difficiles ou de crise.* »\* Le 8 mars 2018, les Espagnoles s'approprient cet appel articulant grève étudiante, grève du travail productif, grève du travail de *care* et grève de la consommation selon des modalités diverses. L'initiative commence à minuit par un concert de casseroles pour « *réveiller la société et les pouvoirs publics* ». Elles ont préparé cette grève pendant un an, en organisant des assemblées de femmes en faisant du porte-à-porte. La grève est massivement suivie (6 millions de personnes rassemblées) ; des femmes mettent leurs tabliers aux fenêtres. Dans le même temps, la dynamique se poursuit en Argentine où 2 millions de femmes se rassemblent cette année-là devant le Congrès, espérant l'adoption du droit à l'avortement, qui catalyse la contestation féministe. Cependant, leur lutte se poursuit deux ans encore et c'est le 29 décembre 2020, qu'enfin elles obtiennent victoire.

En France, la contestation continue de grandir dans un contexte sanitaire qui rend néanmoins difficile une expression massive. À quand l'appropriation massive de la grève féministe ? ■



Rosie la riveteuse, symbole choisi par Attac en 2019.

\* [www.contretemps.eu/greve-internationale-femmes](http://www.contretemps.eu/greve-internationale-femmes).

# EFiGiES : un réseau militant de jeunes chercheur·euses

Créée en 2003, l'association de jeunes chercheur·euses EFiGiES intervient dans le champ des études féministes, sur le genre et les sexualités, par la mise en commun de savoirs, mais aussi en se mobilisant pour des luttes sociales.

Par **MARINE GILIS**, pour le bureau d'EFiGiES

**E**FiGiES est une association créée en 2003, qui vise à créer de la solidarité entre étudiant·es, doctorant·es et jeunes chercheur·euses en études féministes, genre et sexualités par la mise en commun des savoirs, la circulation des informations et la participation aux réseaux de soutien intellectuel, institutionnel et associatif existants. Elle demande la création rapide de fonds spécialisés dans les bibliothèques universitaires, la création d'allocations fléchées, de bourses, de programmes d'échanges, de postes statutaires et d'heures d'enseignement en études féministes, sur le genre et sur les sexualités, permettant ainsi d'assurer une formation doctorale de qualité, des conditions de travail décentes et des possibilités futures de professionnalisation. Récemment, EFiGiES s'est mobilisée par la suspension

de sa liste de diffusion en écho aux mobilisations contre le projet de LPPR (loi de programmation pluriannuelle de la recherche), la réforme des retraites et la casse du service public. Elle se mobilise également en signant des pétitions ou en partageant des communiqués comme celui de l'Association nationale des candidats aux métiers de la science politique (ANCMSP) qui attirait l'attention sur la situation précaire des doctorant·es et enseignant·es-chercheur·euses non titulaires dans le contexte de pandémie de Covid-19. EFiGiES s'articule avec les luttes féministes et LGBTQ+ en favorisant les échanges par sa liste de diffusion et au moyen de ses ateliers thématiques et régionaux qui interrogent aussi bien le corps, le genre, la parentalité, le vieillissement, que la psychanalyse, la contraception, les discriminations, les arts et les formes de mobilisations féministes et LGBTQ+. ■

*EFiGiES s'articule avec les luttes féministes et LGBTQ+ en favorisant les échanges par sa liste de diffusion et au moyen de ses ateliers thématiques et régionaux.*

# Archives du féminisme : une association, un centre, une collection

Née en 2000 à l'initiative d'un collectif, l'association Archives du féminisme veille à la collecte, à la préservation et à la communication des archives.

Par **CHRISTINE BARD**,  
université d'Angers, IUF

**A**rchives du féminisme\* est une association fondée en 2000 par un collectif que j'ai constitué, composé d'historiennes, d'archivistes, de bibliothécaires et des féministes sensibles à la question de la collecte, de la préservation et de la communication des archives. L'association (200 membres environ) est liée par une convention à l'université d'Angers. Les principales activités sont la collecte de fonds d'archives, le Guide des sources de l'histoire du féminisme (France depuis 1789), le bulletin annuel d'information, l'enrichissement du site, la communication sur les réseaux sociaux, la réalisation d'entretiens filmés avec des féministes pour la collection « Témoigner pour le féminisme ».

## CRÉATION DU CENTRE D'ARCHIVES DU FÉMINISME

La première action de l'association a été la création du Centre d'archives du féminisme (CAF) à la bibliothèque universitaire de Belle-Beille à Angers. Le CAF est depuis devenu la plus importante concentration d'archives sur le féminisme en France (250 mètres linéaires). Il est utile à la recherche et intervient également dans la pédagogie (stages, dossiers d'étudiant·es sur les fonds, visites) ; il est aussi en lien étroit avec la formation en archivistique (classements et inventaires réalisés par des masterant·es). Le CAF a obtenu le label « Collection d'excellence » (qui concerne les bibliothèques universitaires). Il pilote une opération de « Perséides » (numérisations sur Persée des périodiques féministes du second XX<sup>e</sup> siècle).

Archives du féminisme, c'est aussi le nom d'une collection spécialisée aux Presses universitaires de Rennes. Depuis 2006, trente ouvrages parus. Le dernier : *Se réorienter dans la pensée. Femmes, philosophie et arts, autour de Michèle Le Dœuff, Jean-Louis Jeannelle, Audrey Lasserre*, dir. (2020). ■

*Le Centre d'archives du féminisme est devenu la plus importante concentration d'archives sur le féminisme en France.*



\* [www.archivesdufeminisme.fr](http://www.archivesdufeminisme.fr).

# Les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR : un impensé du milieu ?

L'Institut de recherches de la FSU a rencontré Sandrine Rousseau, vice-présidente de la Conférence permanente des chargé-es de mission égalité et diversité<sup>1</sup> dans le cadre du chantier en cours « Femmes, savoirs, pouvoirs ». Elle répond à la question précisée dans le titre de cet article. L'entretien intégral ainsi que d'autres éclairages sur les luttes féministes sont disponibles dans le dernier numéro de « Regards croisés »<sup>2</sup> : « Des femmes et des luttes pour changer le monde ».

Propos recueillis par **HÉLÈNE GISPERT**  
et **MICHELLE OLIVIER** pour l'Institut de recherches de la FSU

« Les établissements sont depuis 2018 obligés de se doter d'un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles<sup>3</sup>. Ce dispositif évolue désormais et doit pouvoir traiter l'ensemble des violences et discriminations.

Quand les violences ne sont pas traitées correctement au sein des établissements, il ne s'agit en rien d'un impensé. Le plus souvent il s'agit soit d'ignorance, soit d'une volonté (exprimée ou non) de ne pas mettre en place ce dispositif. Dans les deux cas, il y a une volonté de ne pas voir combien notre milieu, comme n'importe lequel, est le réceptacle de violences. Le fait d'être universitaire, lettré, scientifique n'empêche absolument pas d'avoir des comportements hors la loi. Par ailleurs, les personnes qui étudient s'ouvrent et se forment, se construisent intellectuellement et posent les bases de leur avenir, il est donc extrêmement important qu'elles apprennent, en même temps que les connaissances fondamentales de leur cursus, comment bien se comporter et respecter les autres. Il est aussi à mes yeux capital de dire aux victimes que oui, elles peuvent parler, et qu'ainsi, elles partent dans la vie active avec cette idée très importante : toute victime peut dénoncer des faits de manière sécurisée. C'est une question de droit, de respect et de construction d'une société plus respectueuse de chacun-e quel que soit son genre, sa couleur de peau, son orientation sexuelle...

« Si nous ne formons pas notre jeunesse à ces principes fondamentaux, nous ne parviendrons pas à construire une société plus respectueuse. »

## TOUT METTRE EN PLACE POUR QUE LA PAROLE SOIT REÇUE CORRECTEMENT

Le rôle des établissements est alors de mettre tout en place pour que la parole soit reçue correctement, de manière respectueuse, et que les étudiants, les enseignants et les chercheurs soient informés des dispositifs existants pour dénoncer ces violences de manière sécurisée pour les victimes. Au-delà, notre rôle est aussi de rappeler en permanence l'exigence de l'établissement en matière de lutte contre les violences et la volonté politique appuyée et continue de ne pas les laisser sans suite.

Si nous ne formons pas notre jeunesse à ces principes fondamentaux, nous ne parviendrons pas à construire une société plus respectueuse. Alors, quelle que soit l'excellence de la formation que nous leur aurons apportée, nous aurons manqué notre cible.

## ENCORE TROP PEU DE DONNÉES

Aujourd'hui nous manquons de données sur la réalité des violences de toute nature au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche. Plusieurs études ont été réalisées. Certaines dans le cadre de recherches (Virage), d'autres dans le cadre d'enquêtes réalisées par des collectifs (Clasches, Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes...). Les chiffres issus de ces travaux sont très différents et nous permettent mal d'appréhender la réalité. Aussi est-il important de diligenter une enquête sur l'ensemble des établissements pour mieux mesurer l'ensemble des discriminations. Ce projet est en cours. » ■

## regards croisés /36

Revue de l'Institut de recherches de la FSU - 8 euros

DOSSIER

Des femmes et des luttes pour changer le monde

ENTRETIEN

Nadia Belhoum

ART / CHANTAL MONTELLIER  
Le parcours d'une combattante



octobre - novembre - décembre 2020



1. Depuis, Sandrine Rousseau a été remplacée par Philippe Liotard. Pour plus d'information voir le site de la CPED : [www.cped-egalite.fr/cped](http://www.cped-egalite.fr/cped).  
2. Voir : [institut.fsu.fr/A-LA-UNE-696.html](http://institut.fsu.fr/A-LA-UNE-696.html) pour une présentation de ce numéro 36.  
3. [cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Violences\\_sexistes\\_et\\_sexuelles/86/9/GT\\_mettre\\_en\\_place\\_un\\_dispositif\\_1036869.pdf](http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Violences_sexistes_et_sexuelles/86/9/GT_mettre_en_place_un_dispositif_1036869.pdf).

# Promotions des PRAG-PRCE : des changements en 2021

Si d'importants changements sont prévus en 2021, ceux-ci témoignent d'un recul démocratique grave consécutif à la quasi-suppression des CAP.

Par **GÉRARD TOLLET** et le secteur **SECOND DEGRÉ**

Cette année, d'importants changements apparaissent dans la gestion des carrières et des promotions des PRAG-PRCE (voir site du SNESUP). Ils se résument en quatre points principaux.

- 1) Plus aucune candidature pour les promotions à l'intérieur d'un corps. C'est l'administration qui établira la liste des collègues promouvables. Ceux-ci en seront informés via l'application I-Prof et auront un délai de quinze jours pour transmettre les pièces justificatives permettant la rectification d'éventuelles erreurs.
- 2) Création d'un 7<sup>e</sup> échelon pour la hors-classe des certifiés (indice majoré 821), le 6<sup>e</sup> durant maintenant trois ans.
- 3) Modification du barème d'accès à l'échelon spécial des certifiés prenant davantage en compte l'expérience professionnelle.
- 4) Suppression des CAP de promotions et de mutations.

C'est ce dernier point qui provoque la colère syndicale. Il s'agit d'un véritable recul démocratique qui s'opère puisque aucune vérification des listes,

des dossiers, aucune rectification d'erreurs par les élus du personnel ne pourront plus avoir lieu. Ce sont la transparence et la défense des collègues qui régressent. Soyons clair : le risque est que le clientélisme, les passe-droits, le copinage réapparaissent ou du moins progressent, les CAP étant le lieu où la vigilance syndicale s'est toujours exercée pour un traitement égal des dossiers.

Aussi le SNESUP-FSU demandera-t-il autant que nécessaire le retour à une gestion paritaire totale. Sachant que les seules prérogatives conservées par les CAP sont les décisions disciplinaires et les contestations des avis d'évaluation, les fiches syndicales annuelles n'ont plus d'utilité réelle.

À noter enfin que seules les candidatures à l'accès au corps des agrégés par voie de liste d'aptitude persistent (du 1<sup>er</sup> au 21 février 2021 via l'application I-Prof) et que l'information des résultats de toutes les promotions seront faites par l'administration à la date unique du 30 juin 2021 sur I-Prof et sur les sites rectoraux ou ministériels.

N'hésitez pas à contacter le secteur Second Degré du SNESUP pour toute aide. ■

*Ce sont la transparence et la défense des collègues qui régressent.*

## LDG ministérielles sur l'avancement des EC

Les LDG ministérielles laissent entiers des problèmes qui pèsent sur les perspectives d'avancement des enseignants-chercheurs (EC). Pesons dans les établissements pour obtenir des LDG locales plus favorables à des procédures transparentes et à l'égalité entre les EC.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

Les lignes directrices de gestion (LDG) du MESRI sur l'avancement de ses personnels ont été publiées au *Bulletin officiel n° 44 du 19 novembre 2020*. Les LDG, fruit de la loi de transformation de la fonction publique, sont présentées comme un outil de stratégie de pilotage RH et sont censées fixer les procédures applicables, dans le respect évidemment de la réglementation.

Le contenu de ces dernières a peu évolué depuis le projet présenté en CTMESR le 22 septembre où la FSU avait regretté le manque de clarté des objectifs en raison d'un texte qui oscille sans hiérarchisation entre : affirmations relevant d'une vision idéologique ; rappels d'informations diverses dont certaines se trouvent dans la réglementation ; début de cadrage des procédures.

Le ministère n'a quasiment pas pris en compte nos propositions visant à renforcer ce dernier aspect pour combler les flous de la réglementation sur certaines procédures

qui ouvrent la porte à des pratiques allant à l'encontre de principes affirmés dans ces LDG. Quelques exemples dans le tableau ci-dessous.

Une analyse plus complète est disponible sur le site du SNESUP (rubrique Statuts et carrières/EC/Carrières). Elle pourra servir à nos élus locaux dans les négociations préalables à la déclinaison des LDG ministérielles que leur établissement doit définir. ■

*Le ministère n'a quasiment pas pris en compte nos propositions.*

AFFIRMATION DE LA LDG	PROPOSITION SNESUP POUR MISE EN ŒUVRE
« Perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades »	Chaque établissement et chaque section CNU rendent publiques les modalités choisies à cet effet
« Procédures équitables et connues des personnels »	L'établissement rend public le processus d'examen des dossiers au niveau local
« Principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations »	Explication en comité technique des raisons (non individualisées) d'une non-utilisation totale du quota local attribué à l'établissement



# Le ministère en panne dans l'organisation d'une concertation

La loi de programmation de la recherche (LPR) a été promulguée le 24 décembre 2020 après que le Conseil constitutionnel a validé sa conformité avec les principes d'indépendance des enseignants-chercheurs et d'égal accès à l'emploi public.

Par **MARIE-JO BELLOSTA**,  
coresponsable du secteur Situation du personnel

Le 8 janvier 2021, le ministère envoyait à tous les candidats maîtres de conférences (MCF) titulaires candidatant à la qualification aux fonctions de professeur des universités (PU) un courriel les informant que leur candidature était retirée de Galaxie, sans même prévenir préalablement les membres du Conseil national des universités (CNU) et encore moins la Commission permanente du Conseil national des universités (CP-CNU).

Pourtant, la procédure de qualification avait déjà été lancée dans les sections du CNU : les candidats à la qualification avaient passé du temps à rédiger leurs dossiers ; les dossiers avaient été attribués aux membres CNU de rang A ; certains rapporteurs ou rapportrices avaient commencé le travail d'évaluation...

## BREF RETOUR EN ARRIÈRE

L'article 5 de la loi de programmation de la recherche (LPR) comprend quatre alinéas qui modifient respectivement les articles L. 952-6, et L. 952-6-1 et ajoutent un article L. 952-6-3 avec, entre autres, les dispositions suivantes :

- dispense de qualification à un poste de PU par l'instance nationale lorsque le candidat ou la candidate est MCF titulaire ;
- autorisation pour les établissements à déroger à titre expérimental, après approbation du conseil d'administration, pour un ou plusieurs postes à la nécessité d'une qualification des candidats aux fonctions de MCF\*.

Cependant, cette expérimentation ne pourra avoir lieu avant septembre 2021 car elle est conditionnée par :

- la publication d'un décret en Conseil d'État qui doit fixer les conditions d'application des dispositions de l'article L. 952-6-3 ;
- une concertation préalable avec l'ensemble des parties prenantes, notamment les organisations représentatives des personnels, les conférences d'établissement et l'instance nationale.

L'introduction de ces dispositions a entraîné une vague de contestations dans l'ensemble de la communauté universitaire. Beaucoup ont dénoncé la transformation d'une loi

de programmation budgétaire en loi de détricotage insidieux et pernicieux du statut d'enseignant-chercheur (EC) par une mise à l'écart totale ou partielle du CNU dans les procédures d'accès aux corps de professeurs et de maîtres de conférences.

## UNE CONCERTATION QUI PEINE À S'ORGANISER

De nombreuses sections CNU, souvent à l'initiative des élus SNESUP-FSU, ont voté des motions indiquant en décembre qu'elles suspendaient l'ensemble des activités (session de qualification, avancement de garde, CRCT et PEDR). La CP-CNU a coordonné les actions, et a même été force de proposition en dépit du ministère qui, depuis des mois, lui refuse les moyens de fonctionnement. Son bureau a lancé un appel aux sections CNU sur le report des sessions de qualification MCF et PU en avril, après la concertation inscrite dans la loi. Cependant, soucieuse de la diversité et de l'autonomie des sections, la CP-CNU a fixé une barre d'acceptation de 60 % des sections pour la définition commune d'une telle action : 22 ont voté pour la suspension et 28 contre. Les qualifications s'effectueront donc dans les sections sous les conditions imposées par l'état d'urgence sanitaire.

Le SNESUP-FSU constate que le ministère peine à organiser la concertation alors que ce dernier avait annoncé, lors du CTU du 18 décembre, la volonté de créer rapidement des groupes de travail et de mettre à plat les problématiques liées au recrutement des EC.

Le SNESUP-FSU demande que la concertation ait lieu avant la tenue des comités de sélection qui auront à délibérer sur des candidats qualifiés et non qualifiés. ■

*Beaucoup, au sein de la communauté universitaire, ont dénoncé la transformation d'une loi de programmation budgétaire en loi de détricotage insidieux et pernicieux du statut d'enseignant-chercheur.*

\* Attention : les fonctionnaires détachés sur un poste de MCF et les chercheurs ne sont pas dispensés de la qualification au poste de PU ; les MCF titulaires doivent posséder une HDR pour candidater sur un poste de PU.



# Congés de maladie, maternité, paternité des enseignants-chercheurs et enseignants du supérieur

L'annualisation des services d'enseignement des enseignants-chercheurs et enseignants (EC&E) dans l'enseignement supérieur est source, depuis près de quarante ans, d'innombrables différends entre les administrations des établissements et les collègues devant bénéficier d'un congé de maladie (dit « ordinaire »), de maternité ou de paternité. La dernière circulaire en vigueur sur le sujet date du 30 avril 2012, et est loin d'être satisfaisante. Cette fiche en résume les grandes lignes.

Par **CLAIRE BORNAIS**, membre de la Commission administrative, **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

**A**vant de discuter avec l'administration sur les obligations de service dans des cas de congé, il est impératif de consulter la circulaire et ses nombreux cas-types (à retrouver sur le site du SNESUP-FSU, rubrique Statuts et carrières/Droits généraux des personnels). Nous vous invitons à consulter la version complète de cette fiche en ligne (même rubrique). Des parties que nous n'avons pu intégrer ici par manque de place sont signalées ci-dessous par [VVLL] pour « Voir la version longue en ligne ».

## CONSEILS ET RAPPELS POUR ÉVITER DES DIFFICULTÉS ULTÉRIEURES

- Le droit à congé de maladie (et autres) reconnu aux agents de l'État l'est bien sûr pour les EC&E mais se traduit spécifiquement en termes de service d'enseignement annuel dû, sous certaines réserves (voir ci-dessous). En cas de congé, il est important pour le calcul du service dû d'avoir un service prévisionnel validé, comme indiqué dans la circulaire. Mais dans de nombreux établissements, cela se fait mal ou tardivement ; il est donc important chaque année de garder des traces des enseignements prévus (échanges de mails, fichiers récapitulatifs par formation, etc.), à titre préventif.
- Il faut respecter le délai réglementaire de communication d'un arrêt maladie, qui est de quarante-huit heures (cf. art. 25 du décret 86-442). En pratique, un mail avec un scan du volet 2 ou 3 peut être envoyé à la direction de la composante et au service RH de l'établissement, à confirmer ensuite par l'envoi postal de ces deux volets ou le dépôt par un proche au service RH. [VVLL]
- Quelle que soit la durée du congé de maladie, le jour de carence s'applique (c'est-à-dire le non-paiement de 1/30<sup>e</sup> de la rémunération mensuelle pour le premier jour d'arrêt maladie), sauf en cas de Covid, selon une décision récente et provisoire du gouvernement (décret n° 2021-15).

## LES SITUATIONS DES AGENTS NON TITULAIRES

La circulaire traite essentiellement du cas des titulaires et renvoie vers des dispositions qui

devraient exister au niveau de l'établissement pour les contractuels, hors PAST et doctorants contractuels. [VVLL]

Les enseignant-es vacataires ne sont absolument pas concerné-es par le droit à congé de maladie ou de maternité, puisque seules les heures effectivement faites leur sont payées. C'est particulièrement problématique pour les étudiant-es de 3<sup>e</sup> cycle, sans financement de thèse ou emploi principal, autorisé-es à faire jusqu'à 96 hTD de vacances par an. En effet, dans ce cas, il n'y a pas d'employeur principal autre que l'établissement, mais pas non plus de maintien de la rémunération sur laquelle comptaient ces jeunes collègues.

Il faut aussi rappeler que le service d'enseignement est défini par année universitaire et ne saurait être reporté d'une année sur l'autre pour « solder une dette ». Donc s'il n'y a plus suffisamment d'enseignements à confier au ou à la collègue à son retour de congé, le service annuel doit être considéré comme fait (comme dans la situation n° 9 des exemples de la circulaire).

*Comment se traduit le congé de maladie, de maternité ou de paternité en termes de service d'enseignement ?*

*Réponse : très difficilement !*

## PRINCIPES DE LA CIRCULAIRE

Une journée de congé est égale à 7 heures de travail fonction publique au minimum, soit pour un EC au service non modulé :  $(7/1\ 607) \times 192 = 50$  minutes de TD ou TP ; ou pour un E, 1 h 40 de travaux dirigés ou pratiques, soit  $(7/1\ 607) \times 384$ , si cette journée coïncide avec un jour ouvrable (le samedi ne faisant pas partie des jours ouvrables, comme il est rappelé dans la circulaire).

Une semaine de congé est donc reconnue pour 35 heures de travail fonction publique, soit 4 h 10 de TD ou TP d'un EC au service non modulé, ou 8 h 20 pour un E. Cela fixe un premier minimum pour les calculs à faire (le second minimum concernant le calcul à faire pour un congé de maternité).

MAIS, le texte invite à considérer deux cas, selon qu'un tableau de service prévisionnel (avec emploi du temps prévisionnel) a été établi ou pas, et indique également des modalités de calcul

*Il est important chaque année de garder des traces des enseignements prévus.*



© shutter\_m / iStockphoto

La plupart des problèmes concernent des congés de maternité localisés en fin d'année universitaire.

**Le service d'enseignement est défini par année universitaire et ne saurait être reporté d'une année sur l'autre pour « solder une dette ».**

différentes selon la période du congé et l'état de réalisation du service d'enseignement prévu pour l'année universitaire, ce qui revient à considérer plusieurs cas...

Ces modalités variables découlent de la méthode calendaire sur laquelle persiste à s'appuyer le ministère malgré toutes les inégalités de rémunération qui en découlent. Cette méthode considère que les heures statutaires sont les 192 ou 384 premières dans l'emploi du temps, et les heures complémentaires (HC) sont celles éventuellement effectuées après (ce qui n'est pas le cas dans le secondaire, où existe la notion d'heure complémentaire annuelle, prévue chaque semaine). Pour les enseignant-es du supérieur, un congé de maladie aura donc des effets différents selon sa localisation dans l'année...

#### DES RÈGLES DE CALCUL COMPLEXES

Des minima spécifiques sont accordés pour les congés de maternité, examinés dans la section dédiée (ci-après). Les règles ci-dessous sont d'application générale ; les effets d'un congé (y compris de paternité) sur le service se calculent suivant un traitement par cas :

**A) Le congé est attribué dans une période où il reste au collègue encore des cours à faire.**

● Un tableau de service avec emploi du temps prévisionnel a été établi.

■ **Le service statutaire n'est pas déjà entièrement fait** : alors toutes les heures d'enseignement prévues dans l'emploi du temps sont réputées faites. Elles doivent être comptabilisées dans le service fait en fin d'année, et il n'y a alors pas d'obligation de rattraper ces heures pour avoir un service complet.

■ **Le service statutaire a déjà été fait, mais des HC restent à faire** : alors là, disposition inique résultant de la méthode calendaire, il n'y a pas de réduction du service associée au congé. En revanche, le salaire sera réduit au titre du jour de carence... Il n'y a pas d'obligation d'assurer ces enseignements (encore heureux !), mais s'ils ne sont pas faits, pas de paiement des heures complémentaires prévues durant la période de congé.

● **Il n'y a pas de tableau de service prévisionnel** : alors le calcul préconisé est celui de la méthode dite « proportionnelle », conduisant à des calculs d'apothicaire. [VVLL]

**B) Le congé se situe dans une période où il n'y a plus de cours à faire dans l'établissement.**

Rien n'est prévu dans la circulaire, qui ne répond pas à la difficulté parfois rencontrée lorsqu'un congé de maladie intervient durant une période d'examen : la confection du sujet et la correction des copies relevant des obligations statutaires des enseignant-es associé-es aux enseignements dont ils/elles ont la charge, même si les cours ont été donnés, le service n'est théoriquement pas complètement fait tant que ces obligations ne sont pas remplies. Mais à l'impossible nul n'est tenu ! [VVLL]

#### LES CONGÉS DE MATERNITÉ

La circulaire pose la reconnaissance minimale d'un congé de maternité, indépendamment de la date d'accouchement, comme suit :

- congé de 16 semaines, un demi-service d'enseignement ;
- congé de 26 semaines, 156 heures TD d'une EC ou 312 heures TD d'une E2D ;
- congé de 34 ou 46 semaines, l'intégralité du service annuel d'enseignement.

Les règles de calcul générales données plus haut sont cependant valables si leur application s'avère plus avantageuse que les minima spécifiques au congé maternité.

La plupart des problèmes concernent des congés de maternité localisés en fin d'année universitaire. En effet, le service prévisionnel complet de la collègue fixé en début d'année devient inadapté lorsque la grossesse est connue [VVLL].

**Quid des enseignements à assurer durant mon absence ? [VVLL]**

**Quelle garantie de retrouver mes cours après un congé de maternité ou un congé de maladie prévu pour durer assez longtemps ? [VVLL]** ■



# Des élections CoNRS 2021 pour plus de démocratie

Le mandat des membres des 41 sections du comité national va arriver à son terme au début de cet été et les opérations pour les élections pour la prochaine mandature 2021-2026 se jouent dès maintenant. Dans le contexte d'une loi LPR promulguée, il est primordial que des candidat-es non CNRS participent également massivement à la vie démocratique de la prochaine mandature de ces instances collectives.

Par le **SECTEUR RECHERCHE**

Les sections portent les fondements du comité national (CN), qui comporte également les commissions interdisciplinaires (CID, 3<sup>e</sup> tour), les conseils scientifiques d'institut (CSI) et les conseils scientifiques (CS). Ses quelque 1 200 membres qui participent à la couverture de l'ensemble des disciplines scientifiques et de la majorité des domaines de recherche ne proviennent pas seulement du CNRS (64 %), mais aussi des universitaires (PU-MCF pour 30 %) et d'autres organismes (6 %). Les sections jouent un rôle central d'expertise auprès des 10 instituts du CNRS, avec des missions comme l'évaluation de l'activité des chercheurs, les recrutements, les promotions, ou encore le fonctionnement des collectifs de recherche (créations/suppressions d'unités, groupements de recherche – GdR).

À l'image des sections CNU pour les universitaires qui peuvent comporter des chercheurs des organismes, rappelons que nous pouvons siéger dans ces sections. En 2016, la FSU (SNCS, SNESUP) restait la première force syndicale avec 43,4 % des élus aux quatre collèges électoraux couverts par ses champs de syndicalisation : A1 (directeurs/directrices de recherche), A2 (professeur-es et autres directeurs/directrices de recherche), B1 (chargé-es de recherche), B2 (maître-sses de conférences et autres chargé-es de recherche).

## ÉLECTION PLURINOMINALE À DEUX TOURS

Leur composition, avec deux tiers d'élus-es et un tiers de nommé-es distribué-es sur plusieurs collèges (CNRS et universitaires, rangs A, B et C), permet un fonctionnement démocratique représentatif de nos communautés scientifiques. L'élection est plurinomiale à deux tours. Aussi, pour avoir le plus de chances de faire élire les candidats SNESUP-FSU et SNCS-FSU, il faut déposer le nombre de candidats correspondant au nombre de sièges à pourvoir, soit, dans le collège A2, trois candidats, et dans le collège B2, deux candidats. Les dernières réclamations portant sur la liste électorale provisoire publiée le 28 janvier sont possibles jusqu'au 15 de ce mois, avant la publication de la liste électorale définitive le 25.

## RAPPEL DES DATES

- 10 mars 2021 : date limite de dépôt des candidatures.
- Du 17 au 24 mai 2021 : période de vote 1<sup>er</sup> tour.
- 25 mai 2021 : dépouillement du 1<sup>er</sup> tour.
- 1<sup>er</sup> juin 2021 : date limite de maintien des candidatures.
- Du 21 au 28 juin 2021 : période de vote 2<sup>e</sup> tour.
- 29 juin 2021 : dépouillement 2<sup>e</sup> tour. ■

*En 2016, la FSU (SNCS, SNESUP) restait la première force syndicale avec 43,4 % des élus aux quatre collèges électoraux couverts par ses champs de syndicalisation.*

Le CNRS, rue Michel-Ange à Paris (xvi<sup>e</sup>).

## APPEL À CANDIDATURES ET SÉLECTION DES CANDIDATS

Toutes et tous les syndiqué-es qui veulent se porter candidat-es doivent se faire connaître auprès du secteur Recherche d'ici au 26 février : [recherche@snesup.fr](mailto:recherche@snesup.fr).

**ATTENTION** : si vous êtes élu-es sur des listes CNU, vous ne pouvez pas cumuler. Les propositions de candidatures à ces collèges A2 et B2 seront discutées entre le SNESUP et le SNCS car ce collège est aussi partagé avec les chercheurs des organismes autres que le CNRS. Nous proposons que chaque intention de candidature comporte un bref CV scientifique et syndical. Le choix des candidats se fera par la direction du syndicat en relation avec le SNCS. Il est impératif que les propositions de candidature soient établies au plus tard avant le 26 février 2021. Il restera une semaine pour préparer les formulaires de dépôts de candidature et les professions de foi individuelles.



# Revue de SHS en lutte !

Pour marquer leur opposition à la loi de programmation de la recherche, les revues de sciences humaines et sociales se sont mises en grève dès le début 2020 et ont constitué le mouvement Revues en lutte.

Par **FANNY GALLOT**,  
membre de la Commission administrative

Le 7 janvier 2020, pour s'opposer à la LPPR et à la réforme des retraites, la revue *Genèses* entre en grève, bientôt suivie d'*Actes de la recherche en sciences sociales* et de *Sociétés contemporaines*. D'autres les rejoignent rapidement selon des modalités très variables : suspension de toute activité, suspension partielle d'activité, aménagements éditoriaux (numéros spéciaux, republication d'articles, etc.), déclarations de solidarité avec le mouvement social. Le mouvement s'étend progressivement à 160 revues de toutes les disciplines des sciences humaines et sociales<sup>1</sup>. Une première AG des Revues en lutte se tient le 17 janvier 2020, avec plus de 120 membres de comités de rédaction. À cette date, 45 revues se sont mises en grève ou déclarées solidaires.

### REFUSER LA LOGIQUE BIBLIOMÉTRIQUE

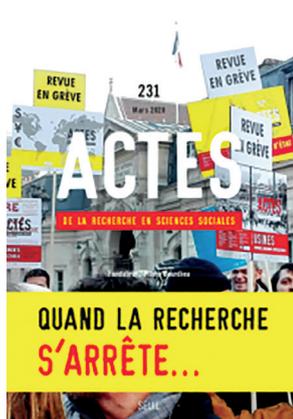
Cette AG permet la mise en place d'un comité de mobilisation, l'adoption d'un communiqué de soutien aux personnels d'OpenEdition, et donne mandat au comité de mobilisation pour la rédaction d'une tribune qui paraît le 29 janvier dans *Le Monde*. Tandis que les revues sont représentées dans les cortèges parisiens de janvier à mars 2020 avec des pancartes tirées des « unes » de revues ainsi qu'une banderole, des carnets blancs sont confectionnés. La deuxième AG, qui se tient le 31 janvier, donne lieu à l'organisation d'un « cortège funèbre » du MESRI place de la Sorbonne, le 25 février 2020, des carnets blancs sont vendus et la somme obtenue est reversée aux salariés d'OpenEdition. Une « Revue des revues » est composée, chorégraphiée et filmée devant la Sorbonne pour circuler ensuite sur les réseaux sociaux. Enfin, un « pot commun des revues en lutte » est constitué dans lequel les revues mobilisées sont invitées à

verser des textes déjà publiés ou inédits où les revues mobilisées peuvent se servir pour constituer leurs numéros en lutte. Finalement, au sortir du printemps et malgré le confinement qui interrompt brusquement la lutte, des numéros « En lutte » sont publiés<sup>2</sup>. Au fond, la réflexion des revues dénonce les injonctions à la publication que la LPPR ne fera que renforcer pour précariser encore davantage les collègues ; elle souligne que la recherche permanente de fonds par les appels à projets laisse trop peu de temps pour faire vivre les revues qui par ailleurs sont confrontées à une instabilité financière du fait de l'absence de fonds récurrents, ce qui empêche le recrutement de secrétaires de rédaction sur des postes pérennes. Les revues insistent sur la nécessité de faire valoir la coopération et la discussion scientifique plutôt que la compétition. D'ailleurs, elles se sont associées à l'initiative de RogueESR, qui consiste à cosigner l'ensemble de nos articles au nom de Camille Noûs, de façon à souligner la dimension éminemment collective de la recherche et refuser les injonctions à la quantité, la logique bibliométrique.

### PARLEMENT DES REVUES EN LUTTE

Pour prolonger le travail collectif engagé et poursuivre la mobilisation, un parlement des revues en lutte s'est tenu le 13 novembre 2020 durant lequel des éditeurs et des éditrices ont présenté leur travail dans la production et la diffusion des revues dans le contexte actuel ; une autre rencontre de ce parlement se tiendra en mars 2021. Le projet du parlement des revues est de poursuivre le mouvement d'opposition à la destruction du service public d'enseignement supérieur et de recherche d'une part, et de constituer, d'autre part, un lieu d'échange, de connaissance et de réflexion collective sur les revues scientifiques qui puisse avoir une forme de pérennité. ■

Les revues insistent sur la nécessité de faire valoir la coopération et la discussion scientifique plutôt que la compétition.



Début janvier 2020, la revue *Genèses* entre en grève, bientôt suivie d'*Actes de la recherche en sciences sociales* et de *Sociétés contemporaines*.

1. L'ensemble des motions des revues ainsi que leurs actions diverses sont rassemblées derrière l'onglet « Revues » d'[universiteouverte.org](http://universiteouverte.org).  
2. [universiteouverte.org/2020/05/02/revuesenlutteconfinees](http://universiteouverte.org/2020/05/02/revuesenlutteconfinees).

# PIA 4 : les mutations du virus de l'excellence

La quatrième vague des investissements d'excellence a été officiellement présentée le 8 janvier dernier par Jean Castex. Dotée de 20 milliards d'euros pour les années 2021 à 2025, cette enveloppe budgétaire est pour partie incluse dans le plan de relance, ce qui – comme nous avons déjà eu l'occasion de le souligner – ne va pas faciliter la compréhension de l'évolution de la dépense publique dans l'ESR. Nonobstant cette déliquescence en marche du principe d'universalité budgétaire, il demeure utile de s'intéresser à la répartition a priori de cette enveloppe budgétaire et de voir en quoi cette nouvelle vague se distingue des précédentes.

Par **CHRISTOPHE VOILLIOT**,  
cosecrétaire général

## NOUS NE SOMMES PAS DES ÉCOSYSTÈMES !

L'innovation, la loi de programmation de la recherche (LPR) en est une parfaite illustration, est devenue le leitmotiv des politiques publiques en faveur de la recherche. Avec le programme d'investissements d'avenir n° 4 (PIA4), cette innovation sera en partie « dirigée », c'est-à-dire que les fonds seront entièrement destinés à des filières industrielles en fonction des « grands enjeux socio-économiques » définis par le gouvernement. La communauté savante aura-t-elle son mot à dire sur ces choix ? Les quatre premières stratégies (développement de l'hydrogène décarboné, cybersécurité, quantique, enseignement et numérique) seront imposées et les onze suivantes seront soumises à consultation des « parties prenantes » par le Conseil interministériel de l'innovation. Seuls seront concernés « les filières industrielles, les écosystèmes d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation ainsi que les acteurs des territoires ». Que les chercheurs et les enseignants-chercheurs ne soient pas directement associés à une stratégie qui vise, à la faveur de la crise sanitaire, à piloter une part importante de leurs activités professionnelles est une hérésie... parmi tant d'autres.

## UNE RÉGIONALISATION PRÉOCCUPANTE

Le PIA 4 a été complété par un accord-cadre signé avec les régions le 14 janvier pour la « mise en œuvre territoriale et partenariale » qui devra déboucher à l'horizon juin 2021 sur des conventions tripartites État, région et opérateurs. Outre la lourdeur du dispositif, c'est l'incitation à adopter des stratégies de niche qui est la plus inquiétante. La spécialisation régionale à outrance en matière de recherche « innovante » aura à terme des répercussions négatives sur l'offre d'enseignements, en particulier dans les disciplines (lettres et SHS en particulier) auxquelles on dénie le plus souvent, à tort bien entendu, toute aptitude à produire de l'innovation...

## L'EMBARDÉE EN FAVEUR DE L'ENSEIGNEMENT NUMÉRIQUE

L'argumentaire gouvernemental est très inquiétant. Considérant comme acquis une transformation qui n'a jusqu'à présent été

## Le PIA 4 : une logique d'intervention renouvelée

INVESTIR L'AVENIR

### L'innovation « DIRIGÉE » 12,5 Md€

**OBJECTIF :** Soutenir des priorités d'investissements stratégiques qui répondent aux grands enjeux de transition de notre économie et de notre société.

PAR DES STRATÉGIES D'ACCELERATION DEDIEES (hydrogène décarboné, cybersécurité, enseignement et numérique, alimentation...)	
	12,5 Md€
En intervenant à tous les niveaux, à travers des outils de financement simplifiés :	
• Les programmes et équipements prioritaires de recherche	3 Md€
• La maturation technologique, la R&D, la valorisation de la recherche	1,5 Md€
• La démonstration en conditions réelles, l'amorçage et les tiers commerciales	2,5 Md€
• Le soutien au déploiement	3 Md€
• L'accélération de la croissance (fonds propres)	2,5 Md€
Le déploiement et la massification des innovations (via des politiques et outils ministériels qui prennent le relais du PIA)	

### L'innovation « STRUCTURELLE » 7,5 Md€

**OBJECTIF :** Pérenniser le financement de l'écosystème de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la valorisation tout en continuant d'accompagner les entreprises innovantes.

PAR LE FINANCEMENT DE L'ÉCOSYSTÈME DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE LA VALORISATION	
	4,25 Md€
Des structures financées par les intérêts des dotations non-consommables (IRF-ITE, IHE, ISE, ISITE, Labex...)	
3 Md€	
Les financements par projets (appels à projets dans l'enseignement sup. et la recherche type NCU, EUR, GUR...)	
1,25 Md€	

PAR DES AIDES À L'INNOVATION	
	3,25 Md€
• Les aides de Bpifrance (y compris deep tech)	1,25 Md€
• Les concours d'innovation (i-PhD + i-Lab + i-Nav)	0,5 Md€
• Les projets structurants de R&D (PSPC + démonstrateurs)	1 Md€
• Le PIA Régionalisé (Concours d'Inno et Projets R&D)	0,5 Md€

possible que sur un mode dégradé (et dégradant) à la faveur de la crise sanitaire, le secrétariat général pour l'investissement (SGPI) considère que « le numérique constitue en effet un vecteur puissant d'amélioration du système d'enseignement » et que la « stratégie d'accélération doit aussi permettre de dynamiser et structurer le secteur numérique-éducatif, en développant des marchés viables, en particulier avec le secteur public, et en soutenant des acteurs nationaux de grande taille ». Si l'on en juge à partir de ce qui se passe aujourd'hui dans les universités, il y a pourtant fort à parier que les GAFA y trouveront leur compte.

La consultation des appels à projets en cours<sup>1</sup> ne peut que renforcer nos inquiétudes. La pseudo-« valorisation » du patrimoine universitaire au sujet de laquelle nous avons déjà eu l'occasion de vous alerter<sup>2</sup> va se trouver encouragée par l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) « Sociétés universitaires et de recherche » (SUR) piloté par la Caisse des dépôts et qui a pour objectif d'expérimenter de nouveaux modes de gestion, c'est-à-dire une gestion privative d'un patrimoine constitué à partir d'investissements publics. Peut-être est-ce là le sens ultime, à peine caché, du mot « innovation » dans la novlangue managériale : utiliser de l'argent public pour élaborer des nouveaux dispositifs susceptibles de favoriser la privatisation du patrimoine de l'État. ■

**Outre la lourdeur du dispositif, c'est l'incitation à adopter des stratégies de niche qui est la plus inquiétante.**

1. [www.gouvernement.fr/les-appels-a-projets-en-cours](http://www.gouvernement.fr/les-appels-a-projets-en-cours).

2. Anne Roger et Christophe Voillot, « Un patrimoine à enjeux », *Le SNESUP*, n° 687, septembre 2020, p. 12-14.

# La marchandisation dans l'ESR

La marchandisation progresse à grands pas dans les deux principales missions de service public dévolues au MESRI, l'enseignement supérieur et la recherche. Tel est le constat partagé par plusieurs intervenants à l'issue du stage « Marchandisation de l'éducation » de l'Institut de formation de la FSU qui s'est tenu début janvier.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**,  
membre du Bureau national

*Les laboratoires publics recherchent désormais leur financement en se positionnant en sous-traitants des objectifs de R&D des entreprises et des grands groupes privés.*

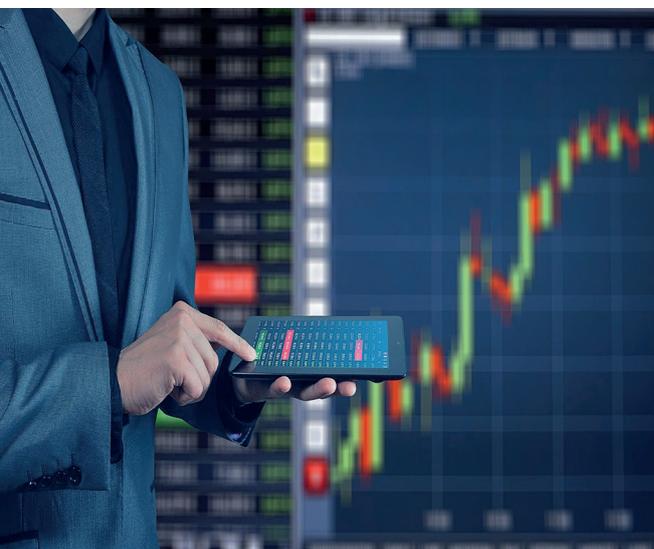
**D**epuis 2018, la loi Bienvenue en France permet de faire payer les études supérieures aux étudiants étrangers non communautaires. En 2020, le référencement des formations privées a progressé de 50 % sur la plate-forme Parcoursup. La loi de programmation de la recherche (LPR) votée fin 2020 généralise le recours à des recrutements contractuels et permet l'encadrement de doctorants par des entreprises privées. En 2021, l'approche par compétences sera généralisée pour les futurs bachelors universitaires de technologie – nouvelle appellation des cursus de formation des IUT qui légitime les établissements privés qui avaient déjà utilisé la terminologie de « bachelor » pour leurs formations postbac non reconnues par l'État.

Avec Frédérique Vidal, la marchandisation progresse à grands pas dans les deux principales missions de service public qui sont dévolues au MESRI, à savoir l'enseignement supérieur et la recherche. C'est le constat qui a été partagé par plusieurs intervenants\* du stage « Marchandisation de l'éducation » de l'Institut de formation de la FSU qui s'est tenu en visioconférence les 6 et 7 janvier 2021.

subordonner la recherche publique aux intérêts privés et qualifiait le réchauffement climatique de « *complot socialiste* ». Mais depuis vingt ans et l'adoption par l'Union européenne de la stratégie de Lisbonne, la référence à la société de la connaissance est omniprésente dans les politiques publiques françaises de soutien à la recherche. Cette dernière doit être avant tout au service du développement économique et être justifiée par des applications à court et moyen termes. Charge aux indicateurs quantitatifs de révéler la bonne et la mauvaise recherche (indicateurs financiers tels que le montant des financements par appel à projets obtenus, indicateurs bibliométriques relatifs aux publications, indicateurs commerciaux relatifs aux brevets et licences négociés...).

## LES FORMATIONS VUES COMME DES « PRODUITS »

Concernant l'enseignement supérieur, le MESRI a délégué au HCERES le processus d'accréditation des établissements. Celui-ci n'évalue plus seulement les formations suivant la composition de leurs équipes pédagogiques et de leurs contenus disciplinaires mais comme des « produits » (l'offre de formation) en fonction de critères qualité tels que l'insertion professionnelle des diplômés, leurs salaires, les compétences revendiquées ou les flux d'étudiants. Le processus de Bologne (LMD) a permis la création d'un espace européen de l'enseignement supérieur (ES) qui a vocation à devenir un marché avec l'autonomie des universités et la dérégulation des contenus des formations. Les classements internationaux des universités, dont celui de Shanghai, sont des instruments puissants pour stimuler et justifier cette mise en concurrence généralisée. Ainsi, en référence à la théorie du « capital humain » – qui conduit à considérer les études supérieures comme un investissement financier utile principalement à l'individu et non plus à l'ensemble de la collectivité –, l'augmentation des droits d'inscription comme source de financement majeure de l'ES public est-elle clairement revendiquée par les économistes conseillers des gouvernements comme un moyen à la fois de désengager l'État du financement public des études supérieures et d'accélérer la transformation de l'Université, d'un lieu d'émancipation et de réflexion critique sur notre société et nos technologies vers un usage utilitariste des connaissances au profit d'une insertion rapide sur le marché du travail et d'une perpétuation du développement économique techno-scientifique. ■



Un monde où l'ESR est vu comme un marché compétitif et les formations, comme des produits...

## OBJECTIFS D'INNOVATION À COURT ET MOYEN TERMES

Concernant la recherche, celle-ci est de plus en plus orientée vers des objectifs d'innovation à court et moyen termes et les laboratoires publics recherchent désormais leur financement en se positionnant en sous-traitants des objectifs de R&D des entreprises et des grands groupes privés. Cette orientation n'est pas nouvelle, les grandes écoles françaises s'étant déjà dirigées dans cette voie, et elle a été déjà théorisée et mise en pratique au Canada en 2006, sous l'administration du conservateur Stephen Harper, qui souhaitait

\* Le Classement de Shanghai. L'université marchandisée, d'Hugo Harari-Kermadec, Le Bord de l'eau, 2019 ; Critiques de l'école numérique, coordonné par Christophe Cailleaux et al., L'Échappée, 2019.

# Enquête sur le numérique à l'heure de la crise sanitaire

De plus en plus présent dans notre métier (administration, enseignement, recherche), l'usage du numérique s'est accéléré lors du premier confinement et perdure encore aujourd'hui. La FSU a voulu donner la parole à ses syndiqués en les invitant à répondre à une enquête entre le 28 septembre et le 23 octobre 2020. Nous présentons ici quelques éléments saillants des 322 répondants, syndiqués SNESUP, officiant dans l'ESR, avec un échantillon assez représentatif d'un nombre conséquent d'académies\*.

Par **NATHALIE LEBRUN**,  
coresponsable du secteur Formation

Comme nous pouvions nous y attendre, 94 % des personnes qui ont répondu à l'enquête de la FSU considèrent que le numérique est très présent dans les pratiques professionnelles. En période de confinement, le numérique a facilité les échanges avec les étudiants et les collègues (70 % des répondants), et dans une moindre mesure avec la hiérarchie (50 %). Pourtant, il existe un sentiment de perte de collectif. La surcharge de travail s'est amplifiée (96 %) – suivi personnalisé, préparation des supports, correction numérique des évaluations et travaux, etc. La vie professionnelle a empiété sur la sphère familiale (89 %), quel que soit le genre, avec un retrait des activités de recherche. L'usage du numérique a, pendant cette crise sanitaire, transformé le métier d'enseignant pour 64 % des répondants, avec une part d'injonction de la direction d'établissement non négligeable (54 %). Pour que les outils soient en rapport avec les objectifs pédagogiques, 80 % auraient souhaité être consultés dans leurs élaboration et usages. Se pose également la question des pressions des directions à se filmer, s'enregistrer, produire des supports d'enseignement sans protection des droits d'auteur et à l'image, hors de tout cadre juridique et sans maîtrise de la circulation des données.

## RESSOURCES INSUFFISANTES

Presque 50 % des répondants jugent que les ressources fournies par les établissements sont inefficaces. Quand elles ne sont pas issues du monde marchand (Microsoft Teams, recours aux Gafam, Zoom, etc.), elles ne garantissent pas la protection des données. Des répondants soulignent que le ministère devrait bien plus soutenir le développement de logiciels libres fiables et ergonomiques. Certains se sont sentis abandonnés et ont dû s'autoformer aux outils numériques, comme les étudiants, avec une forte disparité dans leurs usages. Quand des formations étaient proposées par l'établissement, celles-ci ont été jugées lourdes et chronophages sans une mise en œuvre efficace et simple.

Les répondants soulignent également des difficultés d'usage des outils numériques, en particulier en enseignement synchrone. Outre les pertes de temps dans l'usage du système de visioconférence (bug, saturation des serveurs et plates-formes, déconnexion, etc.), les répondants jugent les échanges avec les étudiants, surtout pour les grandes cohortes, compliqués et limités en interactions pédagogiques ou sociales (régula-

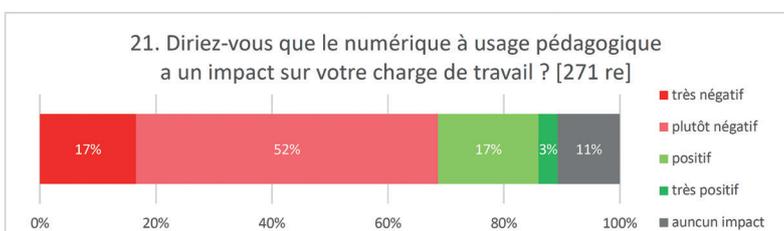
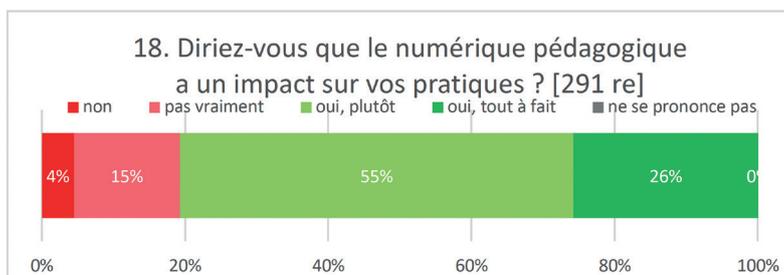
tions synchrones difficiles, écrans noirs, absence d'interactions...). Les émotions de l'instant, importantes dans la motivation et l'engagement des étudiants dans l'apprentissage, sont réduites. Les outils sont plus ou moins adaptés selon les exigences des disciplines. Les activités en ligne profitent surtout aux étudiants autonomes sans difficultés d'apprentissage majeures. Certains répondants expriment un sentiment de dégradation et de déshumanisation de l'acte d'enseigner et d'évaluer. Maintenir un véritable lien avec les étudiants via le numérique est jugé chronophage et épuisant, et transforme les enseignants en personnel de soutien psychologique. L'usage intensif du numérique par les enseignants conduit à des problèmes de concentration et des troubles musculo-squelettiques. Le numérique ne doit pas se substituer à l'enseignement en présence des étudiants. Les conséquences du numérique doivent être réfléchies en termes de relation pédagogique, d'adaptation des contenus face à la réaction des étudiants, et de modularité des contenus qu'il engendre.

## FRACTURE NUMÉRIQUE

Bien que 93 % disent posséder un équipement numérique sur leur lieu de travail avec un degré de satisfaction de 70 %, deux tiers des collègues utilisent chez eux un équipement informatique personnel avec une position de travail non ergonomique, conduisant à une dégradation des conditions de travail. Que ce soit les collègues et les étudiants, la fracture numérique est très présente (connexion défectueuse, ordinateurs non performants voire absents). Elle amplifie la fracture socioculturelle et les inégalités, déjà très présentes chez les étudiants avant la crise sanitaire, sans oublier les surcoûts financiers engendrés par l'usage de matériel informatique à domicile à la charge des collègues et des étudiants (matériels, abonnements, chauffage...). ■

*Les conséquences du numérique doivent être réfléchies en termes de relation pédagogique, d'adaptation des contenus face à la réaction des étudiants, et de modularité des contenus qu'il engendre.*

\* [www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/enquete\\_fsu\\_-\\_snesuphc\\_nov\\_2020.pdf](http://www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/enquete_fsu_-_snesuphc_nov_2020.pdf).



# Participation des employeurs publics aux complémentaires santé de leurs agents

Une ordonnance prévoit la mise en place à partir de 2022 d'une prise en charge par l'employeur d'au moins 50 % du financement nécessaire à la couverture d'un panier de garanties minimales. Mais elle s'intègre dans un modèle de protection sociale favorisant le développement d'offres privées au détriment de l'efficacité collective qu'offre la couverture totalement solidaire par l'assurance-maladie obligatoire.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

**A**u 1<sup>er</sup> janvier 2016, la couverture complémentaire d'entreprise a été généralisée à l'ensemble des salariés du privé, avec un financement assuré à 50 % minimum par l'employeur. Cette mesure est un résultat de l'accord national interprofessionnel (ANI) signé le 11 janvier 2013. La CGT et FO n'ont pas signé cet ANI ; non concernés par la signature, la FSU et Solidaires en ont dénoncé la philosophie. Un bilan du dispositif avec les partenaires syndicaux du privé serait à mener.

Les dispositions sur la protection sociale complémentaire des agents de la fonction publique sont différentes. De plus, d'un versant à l'autre, elles sont variables. Du côté de l'État, c'est un dispositif de référencement d'un ou plusieurs opérateurs par chaque ministère. L'adhésion de l'agent se fait à titre individuel et est facultative. La prise en charge par l'employeur, très inégale, de 12 euros par an en moyenne, s'avère dérisoire dans notre ministère et à l'Éducation nationale, de l'ordre de 3 euros par an...

## AFFAIBLISSEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE AU PROFIT DU PRIVÉ

Ces dispositions sont appelées à sensiblement évoluer. Le coup d'envoi sera la publication prochaine d'une ordonnance soumise à consultation au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) du 18 janvier. La FSU s'est abstenue sur le texte. Il était difficile de voter contre la possibilité pour les agents de bénéficier d'une prise en charge par l'em-

ployeur de même niveau que dans le privé dans un contexte d'alourdissement de la dépense en santé et prévoyance des agents, laquelle repose essentiellement sur leur seule contribution. Ainsi beaucoup d'agents de la territoriale (76 % de catégorie C, 24 % de non-titulaires, accidentologie importante) ne disposent pas de complémentaire santé. À l'inverse, de lourds enjeux pèsent défavorablement.

- La généralisation de la complémentaire va à l'encontre du mandat de la FSU de créer les conditions d'une assurance-maladie obligatoire qui rembourse 100 % des soins prescrits. Elle est économiquement irrationnelle au regard de la moindre redistribution aux assurés qu'offrent les assurances complémentaires. Elle affaiblit la Sécurité sociale au profit de l'assurance privée avec à terme des conséquences négatives sur les cotisations.

- Le développement des contrats collectifs souhaité par le gouvernement est porteur de rupture des solidarités entre actifs d'une part, retraités et sans emploi d'autre part. Les cotisations augmenteront fortement pour ces derniers en l'absence de participation de l'employeur.

- Le risque existe que les agents soient obligés d'adhérer à un contrat collectif lorsqu'un accord majoritaire serait signé pour assurer certaines garanties.

- Le gain de pouvoir d'achat apporté par la participation de l'employeur pourrait être éphémère même si la ministre a assuré que le financement de la protection sociale complémentaire serait abondé sans prendre sur les autres budgets. L'État sera tenté de le comptabiliser dans l'enveloppe salariale globale sur laquelle il raisonne.

- L'accroissement de la segmentation qui regroupe des personnes à risques voisins différencie de plus en plus ces groupes et donc le coût de leur protection sociale. Elle favorise les logiques consuméristes au contraire de l'universalité qui, en répartissant largement les risques, permet de couvrir les populations fragiles.

L'ordonnance ne règle pas les sujets sensibles et importants, remis à plus tard : principes et mécanismes de solidarité entre bénéficiaires, couverture de l'ensemble des agents, objectifs de la négociation collective et des accords majoritaires, risques que les employeurs publics imposent des contrats collectifs à leurs agents, au détriment des solidarités et du niveau de couverture. C'est pourquoi le dossier de la protection sociale complémentaire exigera les prochains mois une forte implication syndicale. ■

*Le dossier de la protection sociale complémentaire exigera les prochains mois une forte implication syndicale.*



© Pixabay

# Immobilier universitaire : ce que prévoit le plan de relance

Comme annoncé dans le précédent numéro, le plan de relance du gouvernement a désormais priorité sur les CPER<sup>1</sup>. Parmi les axes de ce plan de relance, on trouve la rénovation des bâtiments appartenant à l'État. Quelles en seront les conséquences pour l'immobilier universitaire ?

Par **CHRISTOPHE VOILLIOT**, cosecrétaire général

## UN PLAN ORIENTÉ VERS LA RÉNOVATION ÉNERGÉTIQUE

Le premier ministre, Jean Castex, a annoncé le 14 décembre dernier que l'ESR bénéficierait de 1,3 milliard d'euros (Md€), soit presque la moitié de la ligne budgétaire du plan de relance consacré à la rénovation des bâtiments de l'État<sup>2</sup>. La part la plus importante reviendra au Centre national des œuvres universitaires et scolaires (Cnous), qui souhaite à la fois mettre aux normes les cités universitaires qu'il gère et en construire de nouvelles pour un total de 253 millions d'euros (M€). Si l'on part de l'ensemble des projets déposés pour obtenir une évaluation plus juste des besoins réels, ce sont 4 Mds€ qui auraient été nécessaires.

Pour les universités, ce sont en effet des projets qui ont été validés et non des enveloppes globales calculées à partir de critères objectifs comme la superficie ou le nombre d'étudiants et de personnels. Le mécanisme des appels à projets explique pourquoi il y a des écarts importants entre les crédits attribués entre les établissements, et ce d'autant plus que les critères retenus (la performance énergétique et la capacité à mettre rapidement en œuvre le projet pour favoriser la relance des économies locales et du secteur du bâtiment) peuvent être antagonistes. À noter que 237 projets ont été retenus pour les collectivités ultramarines pour un montant total de 161 M€. Les crédits correspondant aux 4 214 projets retenus seront attribués en 2021 et 2022. La liste complète des projets retenus est accessible sur un site Internet dédié<sup>3</sup>.

## UN PLAN QUI NE FAIT PAS QUE DES HEUREUX

La répartition des crédits entre les différents établissements a en effet suscité des réactions pour le moins contrastées. Ceux qui s'estiment satisfaits ont plutôt fait profil bas alors que ceux qui s'estiment lésés ont très rapidement fait part de leur déception. Le président de l'université de



La bibliothèque universitaire du Bouguen fait partie du projet de rénovation de l'UBO, dont le budget alloué sera nettement insuffisant.

Bretagne occidentale (UBO), qui fait partie de la seconde catégorie, a ainsi brièvement suspendu l'évaluation du HCERES pour protester contre l'enveloppe de 4,9 M€ qui lui a été attribuée<sup>4</sup> et qui ne concerne que le seul projet de rénovation de la bibliothèque universitaire du campus sciences. Cela correspond à seulement 6 % des sommes qui seraient nécessaires, selon lui, pour une rénovation énergétique à même d'engager son université « dans une perspective d'avenir »<sup>5</sup>. Autre université qui s'estime perdante au tirage du Loto Castex, celle de La Rochelle, qui n'a strictement rien obtenu malgré cinq projets déposés.

C'est le principe même des jeux de hasard : il faut des perdants pour que d'autres puissent gagner le gros lot. En l'occurrence, il s'agit de l'université Côte d'Azur, dont l'ancienne présidente n'est autre que l'actuelle ministre de l'ESRI, qui a obtenu 54 M€ pour la rénovation de ses campus. Qu'elle est douce l'autonomie budgétaire quand on laisse ainsi les robinets couler ! Pour une transition environnementale digne de ce nom sur l'ensemble du territoire, il faudra sans doute attendre un prochain plan. ■

**Ce sont  
4 milliards  
d'euros qui  
auraient été  
nécessaires.**

1. Voir *Le Snesup* n° 690-691, p. 27 : [www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-690-691-decembre-2020-janvier-2021](http://www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-690-691-decembre-2020-janvier-2021).

2. [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid155937/france-relance-4214-projets-retenus-pour-la-renovation-energetique-des-batiments-publics-de-l-etat-de-l-e.s.r.-et-de-la-vie-etudiante.html](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid155937/france-relance-4214-projets-retenus-pour-la-renovation-energetique-des-batiments-publics-de-l-etat-de-l-e.s.r.-et-de-la-vie-etudiante.html).

3. [cartographie-plan-de-relance.portail-die.fr/batiments](http://cartographie-plan-de-relance.portail-die.fr/batiments).

4. « Rénovation énergétique : la colère du président de l'université de Bretagne occidentale », *Le Monde*, 18 décembre 2020.

5. *Libération*, 18 décembre 2020.

# Un bilan social 2019 qui confirme la dégradation des conditions de travail

Le bilan social 2018-2019 présenté au comité technique ministériel de l'ESR fin 2020 ne fait que confirmer la détérioration des conditions de travail des personnels, conséquence de la politique d'austérité budgétaire mise en œuvre depuis des années.

Par **FRANÇOISE PAPA**, secteur Situation du personnel, et **HERVÉ CHRISTOFOL**, membre du Bureau national

Le bilan social 2018-2019 a été présenté au comité technique ministériel de l'ESR le 14 décembre dernier. Comme chaque année, il compile des informations éclairantes. Cette édition confirme tout particulièrement la détérioration inexorable des conditions de travail des personnels de l'ESR, à qui il est imposé toujours plus de productivité avec toujours moins de moyens et un salaire dégradé. Les étudiant-es font, comme les agent-es, les frais des gels de postes provoqués par la non-compensation du glissement vieillesse technicité (GVT), et plus généralement de la politique d'austérité budgétaire qu'a poursuivie la ministre. Les chiffres sont parlants.

## CONFIRMATION DE LA DIMINUTION DES POSTES D'ENSEIGNANTS-CERCHEURS TITULAIRES

Entre 2012 et 2018, notre ministère a perdu 850 emplois d'enseignants et enseignantes titulaires qui ont été remplacés par 1 084 enseignants ou enseignantes contractuel·les. Notre syndicat avait déjà relevé cette dégradation lors des élections professionnelles de 2018 qui avaient vu le corps des électeurs et électrices du CTU (les enseignant-es-chercheur-ses – MCF et PU) perdre 2 052 inscrits entre 2014 et 2018, révélant donc une baisse de postes équivalente.

Entre 2012 et 2018, la chute des effectifs a été particulièrement spectaculaire au niveau des maîtres-ses de conférences (MCF) qui ont perdu 733 postes (-2,17 % du corps), des professeurs

des universités (PU) avec 158 postes en moins (-1,04 % du corps) et au niveau des corps d'enseignants spécifiques (astronomes, physiciens, enseignants-chercheurs – EC – de l'EHESS, de l'EPHE, du Muséum d'histoire naturelle, de l'ENS ou de l'École centrale de Paris) qui ont perdu 83 postes (soit -7,58 % des corps).

Concomitamment, les enseignants de statut 1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degrés affectés dans l'enseignement supérieur ont vu leurs effectifs très légèrement progresser de 25 postes (soit +0,19 % des corps).

## ACCÉLÉRATION DU RECOURS AUX EMPLOIS PRÉCAIRES

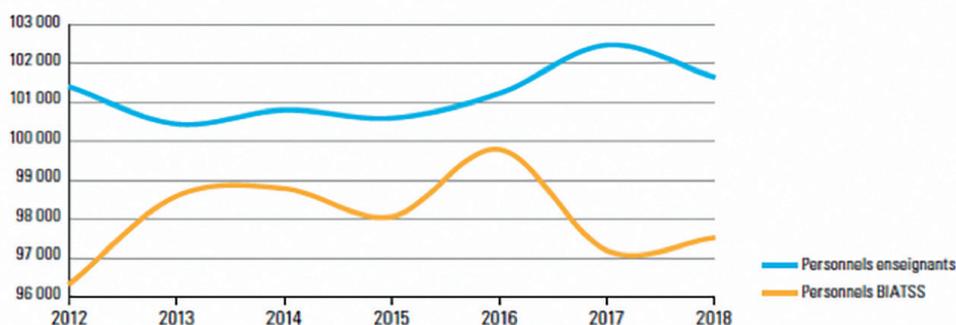
Parallèlement, le taux d'enseignants et enseignantes contractuel·les a progressé d'un point entre 2012 et 2018, passant de 31,1 % à 32,1 %. Cette progression s'est accélérée dès la première année de ce gouvernement puisque, en un an, entre 2017 et 2018, l'emploi enseignant titulaire a baissé de 1,5 %, soit une perte sèche de 1 048 postes. Cette baisse n'a été que partiellement compensée par la hausse des effectifs des enseignants non titulaires, qui ont progressé de 219 ETP\*, passant de 32 455 en 2017 à 32 674 en 2018, soit une progression de 0,7 %. C'est donc principalement par le recours aux heures supplémentaires des titulaires et aux vacataires que les enseignements ont pu être assurés.

## DES HEURES COMPLÉMENTAIRES EN PAGAILLE

En 2018, ce sont 174,7 millions d'euros d'heures complémentaires qui ont été payées aux enseignants et enseignantes titulaires (soit 4,4 mil-

*Les étudiants font, comme les agents, les frais des gels de postes provoqués par la non-compensation du GVT.*

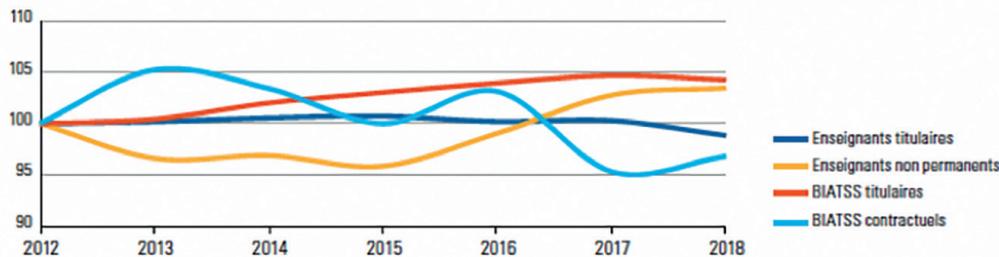
Figure 1 - Évolution des effectifs des personnels de l'enseignement supérieur depuis 2012



► Observation : Effet de bord de l'enquête concernant les agents contractuels BIATSS en 2017 (cf. *en supra*) sur les effectifs qui induit une baisse des personnels BIATSS.

\* Équivalent temps plein (ETP) ou équivalent temps plein travaillé (ETPT).

Figure 2 - Évolution des effectifs des personnels selon la catégorie de personnel depuis 2012



► NB : L'année de référence est fixée à la rentrée universitaire 2012 (base 100) pour mesurer l'évolution des effectifs des personnels.  
 ► Observation : Effet de bord de l'enquête concernant les agents contractuels BIATSS en 2017 (cf. *en supra*) sur les effectifs qui induit une baisse des personnels BIATSS.

lions d'heures supplémentaires ou l'équivalent de 22 750 charges statutaires annuelles d'enseignant-es-chercheur-es), et 54,4 millions d'euros d'heures complémentaires qui ont été payées aux enseignant-es non titulaires (soit 1,4 million d'heures complémentaires ou l'équivalent de 7 080 charges statutaires annuelles d'enseignant-es-chercheur-es). Relevons que près de trois quarts des enseignant-es non permanent-es sont doctorant-es contractuel-les ou ATER.

Concernant les vacataires, seulement 82 % des établissements ont répondu aux requêtes du ministère concernant la remontée des données sur le sujet. Ainsi, sur ce périmètre, en 2018, il en dénombre 118 725, ce qui correspondrait à 145 000 pour l'ensemble des établissements, soit une progression significative d'environ 8 % depuis 2017 (+ 11 000). Cependant, le nombre exact d'heures de vacation dispensées n'est pas précisé.

### ET POURTANT DES EFFECTIFS ÉTUDIANTS QUI PROGRESSENT

Cette dégradation de l'emploi enseignant titulaire et contractuel est à mettre en correspondance avec la progression des effectifs étudiants dans l'enseignement supérieur, qui sur cette période ont évolué de 12,55 %, ainsi le taux d'encadrement étudiant s'est effondré de 11 %, passant de 4,26 enseignant-es pour 100 étudiant-es à 3,79 enseignant-es pour 100 étudiant-es. En intégrant la progression des agent-es Biatss titulaires sur cette même période (+ 4,22 %), le taux d'encadrement des étudiant-es par des agent-es titulaires (enseignant-es et Biatss) a baissé de 10,04 %, passant de 5,37 agent-es titulaires pour 100 étudiant-es en 2012 à 4,83 agent-es titulaires par étudiant-es en 2018. Ce taux est en régression de 2,23 points entre 2017 et 2018.

### DES SALAIRES QUI DÉCROCHENT

Le gel du point d'indice entre 2012 et 2018 a conduit à une perte de salaire constant de plus de 4,5 % sur cette période (rappelons que la progression du point d'indice entre 2016 et 2017 de 1,2 % n'a même pas permis de compenser l'augmentation de la part salariée des cotisations pension

civile des fonctionnaires qui, entre 2012 et 2018, a progressé de 2,17 %). Cela correspond à deux semaines de salaire annuel en moins !

### NON-TITULAIRES ET PRÉCAIRES : DES CATÉGORIES MAL DOCUMENTÉES

Ce bilan social 2019 comporte par ailleurs des points aveugles très significatifs. En effet, l'incomplétude des données concernant les EC non titulaires et les vacataires ne permet pas d'apprécier la réalité des conditions d'emploi, du temps de travail (quotité de service) de ces catégories de personnels. La durée des contrats et leur ancienneté dans le ou les emplois qu'ils/elles occupent nous sont inconnues. Comment alors mesurer le turnover des contractuel-les et des vacataires alors que certain-es sont recruté-es sur besoins permanents, d'autres pas ? Nous ne disposons pas, par exemple, de données de flux pour ces catégories alors que ces informations sont disponibles dans le bilan social du CNRS qui comptabilise le flux des entrées et de sorties des personnels contractuels. Cela pose au minimum la question de l'harmonisation des indicateurs du bilan social MESRI par l'alignement des établissements de l'ESR sur les données plus complètes fournies par les EPST.

### ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : BESOIN D'INDICATEURS PERTINENTS ET PLUS COMPLETS

Le développement d'indicateurs genrés doit également être une priorité pour la définition et la mise en œuvre d'une politique cohérente en matière d'égalité femmes-hommes. Alors que le CNRS produit un « Bilan social et parité », le MESRI présente un « Bilan social » qui omet par exemple de mentionner le genre des bénéficiaires de CRCT... Enfin, s'agissant du volet conditions de travail, et particulièrement des risques psychosociaux (RPS) dont le nombre de déclarations est faible, il est nécessaire de disposer d'indicateurs sur les signalements opérés dans les établissements sachant que la question se pose aussi pour les violences sexistes et sexuelles (VSS), sources de mal-être au travail. ■

*L'incomplétude des données concernant les enseignant-es-chercheur-es non titulaires et les vacataires ne permet pas d'apprécier la réalité de leurs conditions d'emploi et de leur temps de travail.*

## « Le SNCS devra être créatif »

Boris Gralak, directeur de recherche à l'Institut Fresnel et nouveau secrétaire général du SNCS-FSU, a aimablement accepté de répondre à nos questions à l'issue du congrès de son syndicat qui a eu lieu en décembre dernier.



Boris Gralak.

Propos recueillis par **CHRISTOPHE VOILLIOT**,  
cosecrétaire général

### Quelles seront les priorités de ton mandat qui commence en tant que secrétaire général du syndicat national des chercheurs scientifiques (SNCS) ?

Ce mandat commence au moment où la loi de programmation de la recherche [LPR] a été promulguée. Nous devons d'abord organiser les luttes pour bloquer la mise en œuvre des *tenure tracks* et de toutes les attaques contre la recherche publique contenues dans la LPR, aux niveaux des décrets d'application et des établissements. Nous devons être très vigilants, comme le montre la volonté du ministère et du CNRS d'ouvrir des discussions sur la durée des mandats, les missions et la composition des sections du comité national.

La période électorale qui s'ouvre doit nous permettre de porter plus largement nos revendications pour la recherche publique : un plan pluriannuel pour l'emploi scientifique titulaire, un budget de la recherche publique à son juste niveau, des dotations aux établissements et aux laboratoires, la revalorisation des rémunérations de toutes et tous, l'égalité effective entre les femmes et les hommes. Nous devons aussi être capables de convaincre plus largement de l'aberration du financement de la recherche par appels à projets, qui constitue le point d'entrée de la précarité, de la dégradation des conditions de travail et des attaques contre la liberté de recherche.

Dans une époque exceptionnelle de crises sociale et environnementale, le SNCS devra être créatif. Avec la généralisation du travail à distance, l'utilisation massive de la visioconférence et la réduction des déplacements, le SNCS doit imaginer et proposer – pour la recherche publique mais aussi pour le syndicat lui-même – des évolutions dans l'organisation du travail respectueuses de la santé et de la sécurité de toutes et tous. La surexposition de la recherche et des chercheur-ses pendant la crise sanitaire incite le SNCS à devenir un acteur de référence dans les relations entre

scientifiques et citoyens. La lutte contre la LPR a montré l'importance des nouveaux modes d'action et de communication, basés notamment sur les outils numériques : le SNCS doit mieux les utiliser, dans le respect de ses valeurs. Il doit aussi continuer à défendre l'intégrité des personnels de la recherche, s'adresser plus largement aux contractuels, aux précaires et aux jeunes.

### L'impact de la crise sanitaire sur les activités de recherche dans les organismes et dans les universités est indéniable.

#### Est-il possible d'en proposer un tableau dès à présent ?

Malheureusement, ce sont encore les plus vulnérables qui pâtissent le plus de la crise sanitaire. De nombreux doctorant-es et jeunes chercheur-ses contractuel-les ont vu leurs activités de recherche fortement impactées, avec des données ou des travaux perdus sur une période pouvant aller jusqu'à une année. Certain-es n'auront pas eu l'occasion de présenter leurs travaux dans des colloques ou des conférences et se seront coupés-es de leur communauté. Les prolongations de contrat qui auraient pu permettre de limiter ces dégradations ont été très inégales suivant les établissements et les financeurs.

La recherche et les scientifiques se sont directement mobilisés à différents niveaux pour faire face à la crise sanitaire : recherche d'un traitement et d'un vaccin, étude de la transmission et de la propagation du virus, fabrication de gel, de respirateurs et de visières et don de matériel (masques, gants...). Tous ces efforts n'ont pas été soutenus par des moyens supplémentaires, fragilisant ainsi encore plus la recherche dans son ensemble.

Le travail à distance aura bouleversé les activités de tous les personnels travaillant dans la recherche : les recherches expérimentales en laboratoire mais aussi les activités nécessitant de voyager et de se rencontrer. Depuis un an, les conférences, les colloques et les réunions ont été annulés, reportés puis organisés en visioconférence. La crise sanitaire aura certainement un impact considérable sur l'organisation du travail dans la recherche. ■

« La crise sanitaire aura certainement un impact considérable sur l'organisation du travail dans la recherche. »

# Science ouverte : à propos de l'avant-projet de recommandation de l'Unesco

Lors de sa conférence générale de 2019, l'Unesco a acté la mise en place d'une recommandation sur une « science ouverte ». L'avant-projet de 17 pages de ce texte\* était encore ouvert à d'ultimes consultations jusqu'à fin 2020. C'est dans ce contexte qu'une expression commune du SNESUP et du SNCS a été envoyée, et ici reproduite.

Par le **SECTEUR RECHERCHE** du **SNESUP-FSU**  
et le **SNCS-FSU**

« **L**e SNESUP-FSU et le SNCS-FSU apportent leur soutien aux recommandations sur une science ouverte de l'Unesco. La production et la coopération scientifique doivent être considérées comme des biens communs. Les citoyen·nes de tous les pays doivent pouvoir accéder à ce savoir produit dans tous les pays afin d'éclairer leur compréhension du monde. Dans cette période de crise sanitaire où le rôle des scientifiques dans la société est remis au premier plan, le rapport de la société à la science doit être redéfini.

La production scientifique fait aujourd'hui l'objet de trop peu de médiations scientifiques. Cette méconnaissance implique des mauvaises interprétations des résultats et des données, y compris dans les principaux médias. La transmission de ces savoirs est en enjeu majeur qu'il est nécessaire d'intégrer et de reconnaître pleinement dans les missions des chercheur·ses et enseignant·es-chercheur·ses.

Comme toute avancée, la science ouverte peut avoir des conséquences négatives imprévues : il est essentiel de se préserver de dérives qui résulteraient d'un contrôle des orientations de la recherche et de l'exploitation des données par des États non démocratiques, des entre-

prises privées ou des acteurs de la société civile sous couvert d'urgences thématiques comme l'environnement, le climat, ou la santé. En particulier, si l'on veut éviter que le développement des "données ouvertes" creuse les inégalités entre pays, entre disciplines, entre secteurs privé et public, etc., il faut s'assurer qu'il soit mené en concertation avec l'ensemble des communautés productrices et utilisatrices de données et qu'il n'impose pas une standardisation des manières de faire de la recherche, un coût écologique démesuré, ni un coût économique pesant exclusivement sur la recherche publique.

Nous considérons comme une priorité l'évolution de l'enseignement supérieur et de la recherche vers un modèle coopératif, abandonnant les formes de compétitions individuelles et collectives, rejetant le contrôle et la préemption des résultats par des groupes d'intérêt. La recherche alimentée par les questionnements propres aux chercheur·ses demeure le ferment indispensable à des découvertes majeures non anticipées et constitue un préalable au développement d'une science ouverte. La reconnaissance de l'ensemble des activités scientifiques et de production de connaissances est indissociable du principe de la liberté de la recherche que le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU considèrent comme une liberté fondamentale et non négociable. » ■

« *La reconnaissance de l'ensemble des activités scientifiques et de production de connaissances est indissociable du principe de la liberté de la recherche.* »

En 2019, l'Unesco (ici, son siège, à Paris) a acté la mise en place d'une recommandation sur une « science ouverte ».



**casden** 

La banque coopérative  
de la Fonction publique

« **COMME NOUS,  
REJOIGNEZ LA CASDEN,  
LA BANQUE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE !** »

*Isabelle, Ophélie, Gilles, Fatoumata, agents de la Fonction publique*



PARIS 2024



PARIS 2024

PARTENAIRE PREMIUM

[casden.fr](https://casden.fr)



Retrouvez-nous chez

**BANQUE POPULAIRE** 

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n°07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 170 384 630 euros – Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : Insign 2020 • Merci à Isabelle, directrice de crèche, Ophélie, professeur des écoles, Gilles fonctionnaire civil de la Défense et Fatoumata, aide soignante, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

