

# le snesup

ENSEMBLE,  
NOUS SERONS  
PLUS FORT·ES !  
VOTONS FSU !



Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre  
Élections professionnelles  
L'enjeu démocratique



La banque coopérative  
de la Fonction publique

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

*Jenny, Enseignante chercheuse*

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 directeur et conseil de surveillance au capital de 180 478 270 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 Jenny, enseignante chercheuse, d'avoir prêté son visage à notre campagne de communication.



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



Retrouvez-nous chez



## SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

ACTUALITÉS 6

■ Journée de mobilisation interprofessionnelle du 29 septembre

■ Un budget 2023 pour l'ESR loin d'être historique!

■ Élections professionnelles : des décisions qui entravent le droit syndical!

■ La réforme des retraites du gouvernement Borne-Macron 2 doit être combattue dès cet automne!

DOSSIER 9

■ Élections professionnelles, l'enjeu démocratique

FICHES PRATIQUES 18

■ Fiche n° 35 : « Élections professionnelles 2022 : modalités de vote »

FORMATION 20

■ Une amélioration de nos conditions de travail est nécessaire

RECHERCHE 22

■ Vous reprendrez bien quelques heures en plus?

■ Vers une réforme européenne de l'ESR?

MONDES UNIVERSITAIRES 24

■ Universités : de la violence des réformes dans un univers de passion

■ Cinq ans de sélection sous Emmanuel Macron : l'heure du bilan

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 26

■ Comités de sélection : quel nombre acceptable de sollicitations?

INTERNATIONAL 27

■ Europe : réunion des syndicats de l'ESR

SERVICE PUBLIC 28

■ Établissements expérimentaux : vite, vite, un grand établissement ?

■ Grenoble : « dernière étape »... vers la liquidation de l'université de service public

LIVRES 30

■ Les Globalistes. Une histoire intellectuelle du néolibéralisme, de Quinn Slobodian

## 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 de la publication : Anne Roger

Responsables de la communication :  
Hervé Christofol, David Helbert

Rédaction exécutive :

Claire Bornais, Pierre Chantelot, Laurence Favier,  
Arnaud Le Ny, Michel MaricConception graphique, correction,  
secrétariat de rédaction, iconographie :

Catherine Maupu - Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette, 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

Illustration de couverture et p. 9 : Corentin Lecourt

Anne Roger, secrétaire générale,  
et Philippe Aubry, secrétaire général adjoint

## Établissements publics expérimentaux : le ministère accélère la cadence!

L'ordonnance de 2018 a conduit à l'émergence d'établissements expérimentaux de taille gigantesque dérogeant aux principes du Code de l'éducation en forçant la fusion de plusieurs établissements de statut et de culture très différents (université, école, institut de recherche, etc.), voire de tutelles ministérielles différentes, sans aucun cadrage national.

La plupart d'entre eux expérimentent de nouvelles formes de gouvernance remettant en cause le fonctionnement démocratique universitaire, en limitant notamment le nombre d'élu·es dans les conseils d'administration des établissements ou même en se passant de certains conseils centraux (CFVU, CS, CAC, etc.), pourtant lieux de décisions-clés du système universitaire actuel. Certaines directions font le choix de mettre en place des structures de type « institut premier cycle » uniquement consacrées à la formation, bien loin des UFR, instituts ou écoles, qui sont le fondement de l'université et qui articulent la recherche et la formation : pourquoi continuer à perdre du temps à accueillir et former toutes et tous les étudiant·es à leur plus haut niveau, y compris les plus en difficulté, si on peut les reléguer dans un institut premier cycle déconnecté de la recherche et de l'« excellence » ou dans des formations non diplômantes ? Pourquoi se priver de pouvoir augmenter les droits d'inscription alors que les caisses se vident ? Etc. Il s'agit désormais pour le ministère de forcer la sortie de ces expérimentations pour que les établissements engagés deviennent au plus vite des grands établissements définitivement dérogatoires. Grenoble, Nice, Cergy et PSL sont ainsi invités à hâter le pas et à asseoir leurs statuts au plus vite, si possible avant la fin de l'année 2022, avant même d'avoir pu procéder à un bilan sérieux de leur phase d'expérimentation, faisant fi de la dégradation des conditions de travail, de la surcharge des agent·es et des effets sur leur santé.

Le ministère, de toute évidence, veut aller vite. Au diable la période de dix ans possible, deux ans semblent désormais bien suffisants aux yeux du gouvernement pour tout restructurer, pourvu qu'il puisse accélérer son désengagement et acter l'autonomie des établissements. L'inflation et la crise énergétique bousculent visiblement ses plans. La maison brûle. Courage, fuyons !

Face à ce sabotage, nous continuerons à défendre coûte que coûte un statut national unique et clair pour les universités, avec une direction collégiale associant l'ensemble des personnels, seules garanties d'un service public de l'ESR émancipateur, de qualité et ouvert à toutes et à tous.

## UNIVERSITÉ DE BOURGOGNE

## La Comue UBFC éclate

Le 1<sup>er</sup> septembre, le conseil d'administration de l'université de Bourgogne (UB) a voté une délibération qui conditionnait le maintien de l'établissement dans la Comue UBFC\* (université Bourgogne-Franche-Comté) à l'autorisation par le MESRI d'un double siège (Dijon et Besançon). Le siège étant actuellement basé à Besançon. Cette délibération proposée par le président de l'UB a surpris l'ensemble des acteurs et actrices de l'enseignement supérieur et des politiques de la Région.

Le 2 septembre, le MESRI refusait le double siège... L'UB quittera donc la Comue à la fin du présent contrat (décembre 2023).

Cette Comue a vu le jour le 1<sup>er</sup> avril 2015 (cela ne s'invente pas !) et a connu depuis ses débuts des crises à répétition entre les deux universités régionales qui ont abouti à la perte de l'I-Site en juillet 2021. Ainsi la personne qui est restée le plus longtemps à la tête de la Comue est un administrateur provisoire...

Dès sa création, nous avons alerté sur les dimensions de cette Comue qui éloignait les étudiant-es et les personnels des centres de décision administratifs et politiques.

Cette situation inquiète les personnels administratifs de la Comue en majorité contractuel-les et de nombreux départs depuis la perte de l'I-Site en témoignent ; elle inquiète également les enseignant-es, les enseignant-es chercheur-ses et les doctorant-es engagé-es dans des diplômes et/ou des recherches dépendant de la Comue.

Pour l'avenir, nous serons particulièrement attentif-ves au sort qui sera fait aux personnels de la Comue tout en continuant à défendre le développement de collaborations respectueuses, la défense et le maintien de toutes les disciplines scientifiques.

*Les sections de l'université de Bourgogne et de l'université de Franche-Comté*

\* Les sept membres fondateurs sont : université de Bourgogne (UB), université de Franche-Comté (UFC), université de technologie de Belfort-Montbéliard (UTBM), École nationale supérieure de mécanique et des microtechniques (ENSMM), Institut Agro Dijon, Burgundy School of Business (BSB), École nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM).

## UNIVERSITÉ GUSTAVE-EIFFEL

## Ponction dans le fonds de roulement

Le président de l'université Gustave-Eiffel, établissement expérimental regroupant un institut de recherche, une université et plusieurs écoles de statuts différents, a multiplié ces dernières semaines des interviews dans différents médias, notamment pour parler de la crise énergétique et de l'avenir de notre université.

Lors d'une audience de rentrée que nous avons sollicitée, la présidence nous a confirmé que les subventions 2022 du ministère n'intégreront ni la revalorisation du point d'indice ni la hausse du coût de l'énergie ou de l'inflation. C'est en ponctionnant dans le fonds de roulement que notre présidence compte éponger le déficit. Pour combien de temps encore ? Rien que pour l'UGE, il s'agit de + 7 millions d'euros pour la hausse du point et + 5 millions d'euros pour le coût de l'énergie. Le président refuse de voir la fatigue des personnels qui s'est accumulée après la mise en place de l'établissement expérimental, dans un contexte de crise due à la Covid-19. Une fois encore, il sera demandé plus aux personnels sans pour autant que soit fixés un calendrier ou des objectifs clairs.

Preuve que la direction de notre établissement expérimental s'éloigne de plus en plus de la réalité d'une université, les enseignant-es-chercheur-ses ont été oublié-es dans la vidéo de rentrée. Une rentrée qui s'est faite pour certains personnels en plein milieu de travaux d'été non terminés, avec leur bureau donnant directement sur le vide.

Le président a pourtant bien un cap, celui de la sortie de l'expérimentation sous la forme d'un grand établissement et non d'une université, bien que cela soit possible dans le texte de l'ordonnance. Cette sortie nécessitera de plus un travail important sur les statuts qui ont montré toutes les faiblesses que nous avons dénoncées une fois mis en application. Le travail commencera en 2023 en même temps que l'évaluation Hcéres.

*La section de l'université de Gustave-Eiffel*

## UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

## Transmutation de l'université en grand établissement

L'établissement expérimental université Côte d'Azur reçoit, au moment où ces lignes sont écrites, la visite du Hcéres afin d'entériner son nouveau statut de grand établissement (GE). Les listes « Service public et démocratie universitaire » (SPDU, soutenue par le SNESUP-FSU, le SNASUB-FSU, le SNCS-FSU et SUD-Éducation), invitées aux trois panels incluant des représentant-es du personnel, ont à cette occasion préparé une déclaration liminaire, dont voici un extrait.

« Le premier problème que nous avons avec la notion de GE est qu'elle s'écarte notablement du Code de l'éducation en matière de démocratie universitaire. En effet, la période d'expérimentation qui s'achève aura prouvé au moins une chose : il n'y a pas de place réelle, autre que de courtoisie, pour une voix discordante au sein d'un GE. La démocratie y est réduite à peau de chagrin, avec seulement une moitié des membres de son conseil d'administration (CA) élu-es. Une opposition, même structurée, représentative, unie et largement soutenue par la communauté\* peut certes s'y exprimer, mais sans un quelconque effet notable. Avec une bonne moitié de membres nommés par ses soins, aucune gouvernance ne saurait être sérieusement inquiétée dans ses choix politiques au CA. [...] De la même manière, les écoles universitaires de recherche (EUR) sont constituées, d'un côté, de comités élus qui discutent et, de l'autre, de comités de pilotage nommés qui décident. Ainsi, globalement, la démocratie universitaire subit dans ce passage au statut de GE un recul historique. »

Le reste de la déclaration a porté sur l'abandon progressif de la mission de service public (filières payantes, modèle anglo-saxon, primes aux diplômés d'établissement) et la précarisation des personnels, très forte chez les Biatss.

*La section de l'université Côte d'Azur*

\* Les listes SPDU ont notamment remporté au CA d'UCA, début 2020, 5 sièges sur 7 en rang B, 1 sur 7 en rang A, et 1 chez les Biatss, sur un total de 40 membres, dont 20 élu-es seulement.

## UNIVERSITÉ DE LILLE

## Pétition face à la situation financière critique

Comme dans toutes les universités, la situation financière critique de l'établissement qui a été évoquée par la direction de l'établissement lors de sa conférence de presse de rentrée du 14 septembre n'est pas nouvelle et, comme partout, la direction risque fort de devoir brûler de nouveaux postes pour chauffer les bâtiments (en plus du non-renouvellement déjà prévu de la moitié des postes de Biatss vacants en 2023 et 2024).

Malgré l'approche des élections professionnelles, la FSU, la CGT, SUD-Éducation de l'université de Lille ont décidé, dès juillet, en vue de mobiliser pour le 29 septembre, de proposer début septembre une première action commune aux personnels, sous forme d'une pétition destinée aux dirigeant-es locaux et nationaux, recensant les principales revendications en matière de rémunérations, de conditions de travail, de postes, d'arrêt des restructurations, de dotation de l'établissement par l'État, etc. Nous avons fait le choix de signatures papier uniquement, pour favoriser les échanges humains dans un monde de plus en plus dématérialisé et déshumanisé. Pour cela, les syndiqué-es des trois organisations ont été mis-es à contribution, mais des collègues non syndiqué-es ont aussi pris l'initiative de faire signer la pétition dans leur service et de nous remettre les signatures, ce que nous interprétons comme un signe qu'elle rencontrait bien leurs préoccupations.

En quatre semaines, la pétition a déjà recueilli 1 473 signatures de personnels de l'université exclusivement, titulaires et contractuel-les. Elle sera remise à la direction de l'université et au représentant du ministère lors du CA du 13 octobre, et l'intersyndicale s'efforcera d'attirer l'attention de la presse, pour faire connaître la situation de l'enseignement supérieur à l'opinion publique.

*Les sections de l'université de Lille*

# Journée de mobilisation interprofessionnelle du 29 septembre

Ce sont 250 000 personnes, partout en France, qui ont manifesté le 29 septembre pour réclamer des hausses de salaires, mais aussi une meilleure justice sociale, et pour protester contre la réforme des retraites engagée par le gouvernement.

Par ANNE ROGER, secrétaire générale

Le jeudi 29 septembre, à l'appel de la CGT, de la FSU et de Solidaires, mais aussi des organisations de jeunesse, plus de 200 manifestations et rassemblements ont eu lieu avec des mots d'ordre centrés sur l'urgence des revalorisations des salaires encore plus criante dans le contexte d'une inflation historique. À côté de la hausse de salaires, l'emploi, la justice sociale et écologique, la lutte contre la précarité, l'amélioration des conditions de travail, les retraites étaient également au cœur des préoccupations après les annonces d'Emmanuel Macron, qui s'est dit déterminé à faire passer sa réforme, notamment l'allongement du temps de travail jusqu'à 65 ans, coûte que coûte, y compris par un 49.3, et au mépris du fonctionnement démocratique de notre pays.

## UNE BELLE RENTRÉE SOCIALE

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, au moment où certaines universités envisagent de fermer sur des périodes ciblées pour pouvoir payer leurs factures de chauffage et où le recours aux contractuel·les devient la seule voie de recrutement, l'intersyndicale (FSU, CGT, Solidaires, SNPTES-UNSA, Sup'Recherche-UNSA, UNEF, L'Alternative, CJC, ANCMSP)\* appelait également à se rassembler et à se joindre aux cortèges pour maintenir un service public de

l'ESR ambitieux et de qualité pour toutes et tous et sur tout le territoire. Les principales revendications étaient : une revalorisation salariale de l'ensemble des titulaires, sous forme indiciaire et non indemnitaire, mais aussi des contractuel·les, y compris les contrats doctoraux ; le recrutement de 7 500 agent·es titulaires dès maintenant et d'au moins 6 000 agent·es titulaires toutes catégories confondues par an sur les dix prochaines années pour remédier au sous-encadrement, mettre fin aux contrats précaires et permettre le déroulement des carrières sans blocages ; un plan de titularisation de toutes et tous les contractuel·les sur missions pérennes qui le souhaitent ; à travail égal, une rémunération égale pour les titulaires et les contractuel·les ; l'adoption en urgence de mesures contraignantes permettant d'accélérer réellement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; la mensualisation effective du paiement des vacances, leur revalorisation et l'établissement d'un contrat de travail décent pour les vacataires qui le souhaitent ; une réforme des bourses ambitieuse permettant l'autonomie des étudiant·es, avec notamment l'augmentation des bourses et l'extension de leurs critères d'attribution.

Tous ces mots d'ordre ont émaillé les cortèges le plus souvent fournis pour faire de cette première journée une belle rentrée sociale qui, de toute évidence, marque le début d'une mobilisation qui en appelle d'ores et déjà d'autres. ■

*L'intersyndicale appelait à se joindre aux cortèges pour maintenir un service public de l'ESR ambitieux et de qualité pour toutes et tous et sur tout le territoire.*

\* [snesup.fr/sites/default/files/fichier/cp\\_intersyndical-16092022.pdf](https://snesup.fr/sites/default/files/fichier/cp_intersyndical-16092022.pdf).



## 28 SEPTEMBRE, JOURNÉE INTERNATIONALE POUR LE DROIT À L'AVORTEMENT

Des milliers de manifestant·es se sont rassemblé·es ou ont défilé le 28 septembre pour défendre le droit fondamental à l'avortement alors qu'aux États-Unis, la Cour suprême a osé en juin dernier remettre en cause le droit à l'avortement, qui dépendra désormais des différents États, et qu'à ce jour déjà dix-huit États l'interdisent ou sont en passe de le faire, tandis que quatre en réduisent l'accès.

En France, en Europe et dans le monde, des forces politiques réactionnaires de droite, d'extrême droite, intégristes religieuses s'acharnent à empêcher les femmes d'avorter.

Des femmes et des filles meurent toujours dans le monde car elles ne peuvent avorter en sécurité. D'autres sont emprisonnées durant de nombreuses années. Cela constitue une violation des droits humains que la FSU

continuera à combattre au niveau international. Elle demande l'inscription de l'avortement dans la Constitution française et dans la Charte européenne des droits fondamentaux, et des engagements fermes, des ressources humaines et financières dédiées pour que, partout dans le monde, les femmes puissent avorter librement, sans frais, et en toute sécurité. Le 28 septembre, la FSU était présente au côté des autres organisations syndicales et des associations féministes.

# Un budget 2023 pour l'ESR loin d'être historique!

Les annonces budgétaires du MESR ne font que confirmer les priorités du gouvernement, qui privilégie les plus riches au détriment du financement des services publics.

Par le **SECRETARIAT GÉNÉRAL**

Le budget présenté par la ministre Sylvie Retailleau en septembre ne dit rien sur les surcoûts énergétiques que les établissements, déjà en grande difficulté, vont devoir supporter en fonctionnant sur leurs quelques réserves (fonds de roulement) inévitablement au détriment des investissements prévus pourtant indispensables, notamment les travaux immobiliers et de rénovation énergétique, ou en renonçant au recrutement pourtant urgent de personnels titulaires toutes catégories confondues.

M<sup>me</sup> Retailleau a également confirmé que l'augmentation de 3,5 % du point d'indice de la fonction publique pour la période allant de juillet à décembre 2022 (soit 185 millions d'euros à trouver...) ne serait pas prise en charge, et aucune augmentation du point d'indice n'est prévue non plus dans le projet de loi de programmation des finances publiques 2023-2027, soit durant tout le quinquennat, alors que la perte du pouvoir d'achat des person-

nels fonctionnaires et contractuels atteint 25 % (trois mois de salaires) depuis 2000.

Loin du budget historique annoncé, la part de l'enseignement supérieur et de la recherche publics dans le PIB va encore diminuer et il manquera en fait 1 milliard d'euros pour maintenir la même activité qu'en 2022 dans les établissements d'enseignement supérieur.

## BUDGET D'AUSTÉRITÉ

À l'heure où le gouvernement affiche ses priorités en baissant les impôts pour les multinationales au détriment du financement des services publics, le SNESUP-FSU dénonce ce budget d'austérité et demande la compensation de l'augmentation des coûts de l'énergie et la prise en charge de l'augmentation du point d'indice depuis juillet 2022.

Il continue à revendiquer une augmentation des salaires pour toutes et tous les agent-es, une indexation du point d'indice sur l'inflation et des postes pour absorber la charge de travail croissante dans les laboratoires et permettre un retour à un taux d'encadrement décent dans les universités. ■

*La part de l'enseignement supérieur et de la recherche publics dans le PIB va encore diminuer.*

# Élections professionnelles : des décisions qui entravent le droit syndical!

En plein contexte de réforme des retraites, certains établissements restreignent voire interdisent l'utilisation des listes de diffusion syndicales pour l'information des personnels.

Par le **SECRETARIAT GÉNÉRAL**

Certains établissements universitaires prennent à l'occasion des élections des décisions restreignant fortement voire interdisant l'utilisation des listes de diffusion syndicales pour informer les collègues des établissements hors quelques courriels de campagne électorale. Cela relève pour notre syndicat d'une entrave au droit syndical. Comment imaginer que, durant six semaines, l'actualité syndicale se mette en sommeil alors même que le gouvernement brandit la réforme des retraites et se dit prêt à s'asseoir sur tout débat démocratique sur un sujet pourtant brûlant.

## FAIRE RESPECTER LE DROIT SYNDICAL

Lors du CT ministériel du 4 octobre, le SNESUP-FSU a fait valoir que le sens des dispositions valables pour l'ensemble de la fonction publique est d'élargir à toute organisation candidate

l'accès à la diffusion électronique, et pas de profiter de la période électorale pour réduire les possibilités de communication syndicale. Il a demandé au ministère de rappeler aux établissements que les informations ne concernant pas les élections professionnelles doivent pouvoir continuer à être diffusées à tous les personnels, y compris durant la campagne, et que le volume de diffusion syndicale autorisé habituellement n'a pas à diminuer sur cette période.

En réponse, la DGRH a annoncé l'organisation rapide d'un webinaire de l'équipe « élections professionnelles de la DGRH » avec les DGS/DGRH pour rappeler un certain nombre de points et éviter des pratiques diverses et variées. Par ailleurs, un autre webinaire est prévu sur le sujet avec les organisations syndicales le 25 octobre. Le SNESUP-FSU sera vigilant pour que le droit syndical soit respecté et que les établissements ne fassent pas preuve d'un excès de zèle. ■

*Le SNESUP-FSU a demandé au ministère de rappeler que les informations hors élections professionnelles doivent pouvoir continuer à être diffusées.*

# La réforme des retraites du gouvernement Borne-Macron 2 doit être combattue dès cet automne !

Le gouvernement Borne-Macron 2 revient à la charge. Mais, pour éviter une prise de conscience collective, il veut aller très vite, quitte à passer en force pour imposer cette réforme dont le but n'est rien d'autre que de financer des baisses d'impôts au profit des multinationales.

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

**M**ardi 20 septembre, l'économiste Michaël Zemmour était l'invité de la FSU lors du CDFN de rentrée pour présenter les objectifs du projet de réforme des retraites que veut faire voter le gouvernement Borne-Macron 2. Il s'est notamment appuyé sur les analyses du Conseil d'orientation des retraites (COR) pour affirmer sans ambages : « Il s'agit de faire baisser les retraites pour financer des baisses d'impôts au profit des multinationales. » En effet, le gouvernement Borne-Macron 2 s'est engagé à baisser les impôts de production dès 2023, ce qui représentera une baisse des recettes de l'ordre de 10 milliards d'euros chaque année. Dans le même temps, dans la feuille de route budgétaire adressée à la Commission européenne en juillet 2022, il a prévu un déficit de 5 % des comptes publics en 2023 et de 3 % à l'horizon 2027, en citant notamment comme source d'économies substantielles une réforme des retraites avec un report de l'âge de départ légal à 65 ans en 2027, avec un décalage de quatre mois par an à partir du 1<sup>er</sup> juillet prochain.

## PAS DE DÉFICIT STRUCTUREL

Le rapport du COR est formel, en l'absence de toute nouvelle réforme, les dépenses de retraites sont déjà en baisse car, avec l'application des réformes précédentes, notamment celles d'Éric Woerth en 2010 et de Marisol Touraine en 2014, l'âge de départ s'éloigne, et le niveau des pensions se dégrade. Le COR souligne qu'il n'y a pas de déficit structurel à l'horizon 2070, mais des périodes d'excédents et de déficits conjoncturels provoqués non par un excès de dépenses mais plutôt par une baisse des recettes. Ces baisses peuvent être le fait de la conjoncture économique, du taux de chômage, des exoné-

rations de cotisation non compensées ou être le fait de l'État si celui-ci envisage de baisser sa participation au système en accompagnant la baisse des pensions des fonctionnaires et en n'abondant pas aux autres caisses par refus de solidarité.

Le COR relève deux possibilités pour faire face aux aléas conjoncturels, le fonds de réserve des retraites ayant été liquidé. Soit il serait possible d'emprunter puis de rembourser en période d'excédents, soit il suffirait d'augmenter les cotisations sociales de moins de 0,15 point par an du côté des salariés et du côté des employeurs pour combler les périodes de déficit. C'est deux fois moins important que l'augmentation qu'ont supportée les fonctionnaires entre 2010 et 2020 : + 0,27 point par an, pour passer de 7,85 % à 11,10 % la part des cotisations des agents.

## UNE RÉFORME INJUSTE ET RÉGRESSIVE

Notons que si la mesure qui est retenue pour baisser les pensions est bien uniquement le recul de l'âge légal, cela pénalisera d'abord celles et ceux qui ont commencé à travailler jeunes, ainsi que les femmes qui auraient pu bénéficier de trimestres de bonification pour enfant et qui n'en auront plus besoin avec le recul de l'âge de départ car elles auront atteint le nombre de trimestres exigés pour prétendre partir avec une carrière complète.

Si la réforme des retraites par points de 2019 a été abandonnée par le gouvernement Philippe-Macron 1, c'est bien sûr à cause de la crise due à la Covid-19, mais c'est aussi et surtout grâce aux très importantes mobilisations syndicales et aux campagnes d'information qui ont convaincu 70 % de l'opinion publique et une majorité de parlementaires que cette réforme était profondément injuste et régressive. C'est pour éviter cette prise de conscience collective que le gouvernement et le président de la République veulent aller très vite et faire passer cette réforme-ci dès cet automne, lors du vote du projet de loi de finances de la Sécurité sociale (PLFSS 2023), quitte à mentir sur la nécessité de la réforme pour « sauver le système » et à utiliser l'article 49.3 pour stopper tout débat au Parlement. Débattons, échangeons, informons, et préparons-nous à des mobilisations massives qui, seules, seront en mesure de faire renoncer l'exécutif. ■

**Débattons, échangeons, informons, et préparons-nous à des mobilisations massives qui, seules, seront en mesure de faire renoncer l'exécutif.**

Manifestation en février 2020 contre la réforme des retraites par points.





## Élections professionnelles, l'enjeu démocratique

Les élections professionnelles de décembre 2022 donneront l'occasion à toutes et tous les agent·es de la fonction publique de voter et de faire la démonstration de leur attachement aux droits syndicaux et à la démocratie sociale.

Dans le cadre d'une conception très « verticale » de l'organisation des pouvoirs, les décisions du précédent quinquennat ont cherché à affaiblir le syndicalisme, à défaire tout ce qui peut représenter un contre-pouvoir dans la société et à éliminer tout ce qui peut constituer un frein aux méthodes agressives et opaques du néomanagement dans les services, à l'image de ce que les universités ont subi déjà de longue date et qui s'est ainsi renforcé.

Or, le besoin n'a jamais été aussi fort de s'organiser, d'être défendu·es dans la transparence et de porter des combats collectifs pour le progrès social. Les élu·es des syndicats de la FSU s'engagent pour faire respecter les droits de toutes et tous et en conquérir de nouveaux, au niveau de chaque université comme au niveau national, au CSA ministériel, dans les instances de la fonction publique, etc.

Voter pour la FSU, c'est aussi choisir une fédération qui s'inscrit dans les dynamiques unitaires les plus larges et cherche à rénover l'outil syndical, pour qu'il soit plus uni et donc plus efficace, et véritablement en prise avec les attentes du monde du travail tel qu'il est.

Salaires, emploi, retraites, services publics, égalité femmes-hommes, mais aussi mesures de justice sociale et environnementale, plan pour la jeunesse, l'ambition de la FSU est de faire les liens nécessaires entre défense individuelle et collective mais aussi entre le quotidien des métiers et la bataille pour l'intérêt général, deux faces d'un seul et même combat.

---

Dossier coordonné par le **BUREAU NATIONAL**

---

# « La loi de la transformation de la fonction publique vise à faire des syndicats de simples commentateurs »

À travers ses réponses à trois questions que nous lui avons posées, le secrétaire général de la FSU, Benoît Teste, décrypte les principaux écueils de la loi de transformation de la fonction publique et la façon dont la FSU concourt à les combattre.

Propos recueillis par **STÉPHANE TASSEL** et **MICHÈLE ARTAUD**, membres du bureau national du SNESUP-FSU

**Héritage du premier mandat d'Emmanuel Macron, la loi indûment nommée de « transformation » de la fonction publique (TFP) a été adoptée en plein été 2019. Quels sont les points saillants et structurants de cette loi qui nous semble saper les fondements de la fonction publique (FP) ?**

C'est une loi qui n'a pas effacé les textes de loi statutaires et donc les principes les plus structurants du statut, mais qui a néanmoins inscrit des dispositions qui les ont considérablement affaiblis. En somme, plutôt que de s'attaquer de front au statut, le gouvernement a biaisé en opposant à chaque principe des dispositions qui en relativisent la portée. On retrouve donc dans cette loi tout ce qui permet d'individualiser le rapport à l'emploi, à commencer par le recours facilité au contrat contre l'emploi statutaire, au motif

de la « souplesse » et de la « déconcentration managériale ». Cette dernière expression résume d'ailleurs bien la logique à l'œuvre : il s'agit de donner aux décideurs locaux des leviers managériaux auparavant impossibles compte tenu du statut. Cela a impliqué l'affaiblissement des CAP et, ce faisant, la possibilité plus grande pour les hiérarchies de contourner les règles collectives.

**Dans l'enseignement supérieur, la gestion des carrières des enseignants-chercheurs est encore en bonne partie du ressort du CNU. La loi TFP modifie en profondeur les compétences des CAP et des CHSCT – ces derniers disparaissant au profit d'une autre instance. Quelle est la portée de ces modifications ?**

On a liquidé ce qui permettait un certain nombre de contrôles. Le temps que prennent les visites d'établissements et de contrôle des normes

d'hygiène et sécurité, le temps que prend la vérification des actes de gestion, au fond le temps de la démocratie sociale tout simplement. Tout cela est jugé trop lourd, trop contraignant, « rigidifie les procédures », et justifie cette loi... En d'autres termes : la démocratie est rigide, s'en remettre à la décision du chef de service est de meilleure politique. Je peux témoigner du fait qu'au moment de l'élaboration de cette loi, ce discours parfaitement effrayant était tenu de manière totalement décomplexée par l'équipe du ministre de la fonction publique de l'époque, Olivier Dussopt. Or, on parle là de la rupture de l'équilibre du statut : un fonctionnaire n'étant pas dans une relation contractuelle avec son employeur, il a donc droit au contrôle paritaire des actes de gestion qui le concernent. La rupture de cet équilibre, l'opacité qui est désormais la règle entraînent des incompréhensions des décisions qui sont prises et accroissent la défiance des personnels envers leur institution.

**Si la loi vise à « transformer » la FP, sa mise en application va avoir des effets sur les conditions d'existence des organisations représentatives. Quelle est l'importance de disposer d'une FSU forte dans la période ?**

La loi vise fondamentalement à détruire le lien de proximité que peuvent avoir les organisations syndicales avec les personnels, à faire des syndicats de simples commentateurs, plus ou moins complaisants, des politiques menées, à les « déconnecter » des questions concrètes des collègues et donc du « terrain ». La FSU, par son syndicalisme à vocation majoritaire, ses pratiques qui ont toujours refusé le clientélisme mais défendu au contraire en les articulant défense individuelle des collègues et intérêt collectif des professions, a donc été tout particulièrement visée par cette loi.

Mais ses syndicats, dans un contexte dégradé, ont aussi maintenu leur expertise sur les opérations de gestion, continué à renseigner les collègues, accompagné des recours, etc. Bref, soutenir la FSU en votant pour les listes qu'elle présente signifie défendre l'attachement au respect des droits de chacun dans un cadre collectif. Une progression de la participation en général, et du vote FSU en particulier, serait en tout cas un message fort à cet égard. ■

« Soutenir la FSU en votant pour les listes qu'elle présente signifie défendre l'attachement au respect des droits de chacun dans un cadre collectif. »



Benoît Teste, secrétaire général de la FSU, lors du congrès du SNESUP-FSU, qui s'est tenu les 15 et 16 juin 2022 à Dijon.

# La lutte contre la précarité, un enjeu fondamental pour les syndicats FSU de l'ESR

La précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche a explosé ces quinze dernières années et touche toutes les catégories de personnels, avec des effectifs de titulaires en chute et de fait un nombre de non-titulaires en hausse, face à l'augmentation constante de la population étudiante. Les syndicats de la FSU se battent pour un plan de titularisation de toutes et tous les contractuel·les.

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale

**D**epuis la loi sur l'autonomie des universités (ou loi Pécresse) en 2007, la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche a explosé et touche toutes les catégories de personnels avec un tiers des agent·es qui sont contractuel·les et 40 % des contractuel·les de l'État qui se trouvent dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Durant le quinquennat précédent, les effectifs étudiants ont progressé de presque 100 000 alors que le nombre des enseignant·es et enseignant·es-chercheur·ses a chuté d'un millier et que le nombre de non-titulaires a augmenté en conséquence, et avec eux la précarité.

La loi de programmation de la recherche, promulguée en 2020, accentuera encore le phénomène, en particulier avec l'introduction de nouveaux types de contrats comme les contrats de mission scientifique ou les chaires de professeur junior, que les syndicats FSU de l'ESR ont vivement combattu tant par la mobilisation que dans les instances représentatives.

## NÉCESSITÉ D'UN CADRAGE NATIONAL

Nos syndicats se battent pour un plan de titularisation de toutes et tous les contractuel·les sur missions pérennes qui le souhaitent avec, à la différence du dispositif Sauvadet de 2012, une intégration des personnels de catégorie A remplissant des missions de recherche et des enseignant·es en fonction dans le supérieur, quelle que soit leur discipline.

Pour améliorer la situation des enseignant·es du supérieur contractuel·les, le SNESUP-FSU revendique dès à présent un cadrage national pour que les maxima de service annuel, le décompte des heures et les rémunérations, s'alignent sur les conditions faites aux enseignant·es titulaires. Dans cette attente, ses sections s'emploient à obtenir la mise en place de grilles salariales là où il n'en existe pas dans les établissements. Le SNESUP-FSU accompagne les collègues en CDD qui font les frais des non-renouvellements abusifs que beaucoup d'établissements pratiquent systématiquement au bout de quatre ou cinq ans pour éviter la CDIisation.



© Hugo Harari-Kernadec

Pour faire fonctionner les formations à plus bas coût encore, les universités font appel à plus de 160 000 enseignant·es dit·es « vacataires ». Leur couverture sociale est inexistante. Leur rémunération à l'heure est faible. Ils·elles sont souvent payé·es plusieurs mois après et il arrive même que l'administration ne veuille pas les payer ! De fait, ils·elles sont de plus en plus nombreux·ses à se trouver en situation très précaire.

## REVALORISATION DU TAUX HORAIRE

Le SNESUP-FSU demande dans l'immédiat la revalorisation du taux horaire et l'effectivité de la mensualisation annoncée pour cette rentrée. Il a également soumis aux parlementaires des propositions pour une contractualisation des enseignant·es vacataires qui mette fin à cette condition de journalier payé à la tâche.

Enfin, les syndicats FSU de l'enseignement supérieur et de la recherche sont à l'origine, en mars dernier, des Assises nationales contre la précarité, qui ont réuni près de 120 personnes représentant plus de 20 organisations syndicales et collectifs de précaires. Une journée d'action nationale contre la précarisation des personnels de l'ESR y a été décidée. Nous participerons à son organisation en 2023 avec l'objectif de peser pour faire aboutir les revendications que nous portons dans les instances des établissements et du ministère. ■

Les Assises nationales contre la précarité, le 30 mars 2022, à Paris.

*Pour faire fonctionner les formations à plus bas coût encore, les universités font appel à plus de 160 000 enseignant·es dit·es « vacataires ».*

# Pour une juste revalorisation des carrières et des salaires dans l'ESR

Les syndicats de la FSU ont toujours œuvré pour une revalorisation des agent-es de la fonction publique au travers non pas d'une rémunération indemnitaire mais par l'intermédiaire des grilles de carrière et de la valeur du point d'indice, combinée avec l'amélioration des conditions de travail des agent-es. C'est dans cette approche que s'inscrivent les revendications du SNESUP-FSU qui seront portées dans le CSA ministériel et les CSA d'établissement.

Par le secteur **SITUATION DES PERSONNELS**

**P**our toutes et tous les agent-es de la fonction publique, la carrière au sein d'un corps est constituée de différents grades, chacun divisé en plusieurs échelons auxquels est associé un indice qui, une fois multiplié par la valeur du point d'indice, permet de connaître le traitement brut. Durant le quinquennat précédent, ce point d'indice a été totalement gelé. Il n'a été revalorisé qu'en juillet face à la montée de l'inflation et aux revendications salariales. Cette faible augmentation ne compense pas la perte de pouvoir d'achat cumulée depuis le début du gel du point, ni l'inflation galopante à laquelle nous devons faire face cette année. La FSU n'a eu de cesse de porter sa revendication d'augmentation immédiate de 10 % du point d'indice auprès du ministère de la Fonction publique, et ses syndicats nationaux l'ont relayée dans leurs ministères respectifs, dont le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR).

## RÉVISER LES GRILLES D'INDICES

L'autre levier sur lequel s'appuyer afin d'augmenter le traitement brut est la révision des grilles d'indices afin de prendre en compte les qualifications des enseignant-es du supérieur. Dans cette optique, le SNESUP-FSU avait obtenu en 2017 la prise en compte des enseignant-es-chercheur-ses (EC) et chercheur-ses dans la mise en œuvre du protocole PPCR, qui a permis l'augmentation des grilles avec notamment la création de la classe exceptionnelle des enseignant-es, de l'échelon exceptionnel des maître-ses de conférences (MCF) et du 7<sup>e</sup> échelon de la 2<sup>e</sup> classe des professeur-es d'université. Cependant, nous contestons le fait que le principe d'un déroulement de carrière sur deux grades inscrit dans ce protocole ne soit toujours pas mis en application pour les enseignant-es-chercheur-ses. Le SNESUP-FSU continuera à porter auprès du ministère cette question et sa revendication d'une mise

en place de dispositifs permettant enfin de mettre fin au blocage de carrière de nombreux-ses enseignant-es-chercheur-ses en fin du premier grade de leur corps ; pour cela, il propose d'harmoniser les flux d'avancements de grade sur ceux des corps enseignants du secondaire qui ont été obtenus il y a plusieurs années par l'action de la FSU. Par ailleurs, nous demandons que les dernières annonces du gouvernement pour les salaires des enseignant-es du primaire et du secondaire se traduisent également pour les enseignant-es du supérieur afin d'éviter un décrochage des rémunérations dans l'ESR par rapport à l'Éducation nationale.

## LE RIPEC, UNE USINE À GAZ INÉQUITABLE

Le ministère précédent a choisi dans le cadre de la LPR d'augmenter la part des primes et indemnités dans les rémunérations par le biais du nouveau régime indemnitaire pour les enseignant-es et chercheur-ses (Ripec). Celui-ci s'est révélé être une usine à gaz profondément inéquitable. Le SNESUP-FSU continuera à défendre le reversement des budgets prévus pour la prime individuelle C3 vers la composante statutaire C1, et l'alignement de la prime statutaire de tous et toutes les enseignant-es du supérieur aux niveaux programmés pour cette composante C1 tandis que la reconnaissance du doctorat se ferait par une amélioration des grilles de carrière des EC. Dans le cadre actuel, il poussera ses propositions visant à limiter les inégalités dans l'attribution de la composante individuelle C3.

Le SNESUP-FSU défend également la possibilité pour toutes et tous les enseignant-es de statut second degré (E2D, resp. MCF) d'accéder au corps de MCF (resp. professeurs d'université) lorsqu'ils ou elles sont qualifié-es à ces fonctions par le CNU. La voie temporaire de promotion des EC par liste d'aptitude, appelée repyramidage, est insatisfaisante. En choisissant délibérément de créer un système de promotion local, le MESR a opté pour la complication et pour l'inégalité de chances entre établissements. La FSU continuera de porter sa proposition de repyramidage national au sein duquel le CNU aurait toute sa place, comme elle a pu l'obtenir dans d'autres ministères, et elle demandera que des budgets supplémentaires fléchés soient prévus pour inciter les établissements à ouvrir des concours de MCF réservés aux E2D. ■

*La FSU n'a eu de cesse de porter sa revendication d'augmentation immédiate de 10 % du point d'indice auprès du ministère de la Fonction publique.*



© Pixabay

# L'emploi dans les universités après dix années d'« autonomie » et de sous-dotations

Il est de notoriété publique que les universités sont sous-financées par l'État par rapport aux autres établissements de l'enseignement supérieur comme les grandes écoles publiques, les CPGE ou les STS. Ce sous-financement se traduit principalement par un sous-encadrement en enseignant-es (E), enseignant-es-chercheur-ses (EC) mais également en personnel de soutien administratif, technique et des bibliothèques (Biatss). Ce sous-encadrement historique s'est particulièrement accru au cours des dix dernières années.

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

La dépense d'éducation par étudiant-e est tendanciellement en baisse en France depuis 2012. Alors qu'elle augmentait sur la période 2012-2017 pour l'ensemble des pays de l'OCDE, elle reculait de 0,7 % en France sur la même période (NEB 2021, Cours des comptes 2022) : la dépense moyenne d'éducation par étudiant-e est passée en euros constants de 12 760 euros en 2010 à 11 580 euros en 2020, l'augmentation de la dépense n'a pas suivi l'augmentation des effectifs étudiants (MESRI/SIES).

Cette chute de la dépense moyenne par étudiant-e a coïncidé de plus avec le passage, entre 2012 et 2022, aux « responsabilités et compétences élargies » de la plupart des universités, c'est-à-dire à la délégation par l'État de la gestion de leur masse salariale. Et cette baisse est principalement due à la baisse du financement par étudiant-e dans la majorité des universités. En 2015, la Stranes fixait à l'horizon 2025 la part de la dépense intérieure d'éducation de l'enseignement supérieur (DIE) dans les dépenses à 2 % du PIB. En 2020, elle ne s'élevait qu'à 1,4 %, soit la même part qu'en 2014, alors qu'en huit ans, nous avons accueilli 360 000 étudiant-es de plus, dont 150 000 de plus dans les universités.

## MASSIFICATION DE L'ACCÈS À L'ESR

Entre 2005 et 2022, la massification de l'accès à l'enseignement supérieur a conduit à accueillir 541 400 étudiant-es en plus (+ 23,7 %), dont + 391 200 à l'université (+ 30,5 %), tandis que, durant cette même période, le nombre d'enseignant-es et d'enseignant-es-chercheur-ses n'a, quant à lui, progressé que de 2,6 % entre 2005 et 2021. Et cette croissance du nombre d'étudiant-es ne va pas se tarir avant 2032. En effet, rien n'est plus prévisible que la démographie une fois que les enfants sont nés. Or le baby-boom de l'an 2000, qui s'est défini par + 800 000 naissances par an, s'est prolongé jusqu'en 2014. Nous devrions donc accueillir durablement 3 millions d'étudiant-es dans l'enseignement supérieur, dont plus de 1,7 million dans les universités.

En 2021, le taux d'encadrement s'élevait en moyenne dans les universités françaises à

8 agent-es titulaires pour 100 étudiant-es, et à 3,5 E et EC titulaires pour 100 étudiant-es.

Mais cette moyenne cache de nombreuses inégalités entre établissements, suivant leur typologie et au sein même de chacune des catégories. Ainsi, en 2021, le taux d'encadrement moyen des universités pluridisciplinaires avec santé (UPavS) variait de 6,1 (dont 2,8 E et EC) à Angers à 11,5 (dont 4,7 E et EC) à Sorbonne Université. Concernant les universités pluridisciplinaires sans secteur santé (UPhs), il s'établissait à 4,1 (dont 1,6 E et EC) à Nîmes, et à 14,2 (dont 4,4 E et EC) à Paris Sciences et lettres. Les universités tertiaires sont les moins encadrées avec, pour les universités arts-lettres-langues-sciences humaines et sociales (UTALLSHS) un taux d'encadrement de 5,2 (dont 2,5 E et EC) à Rennes-II, et de 7,3 (dont 2,9 E et EC) à Paris-III Sorbonne Nouvelle ; et pour les universités droit-économie-gestion, le taux d'encadrement de Paris-II Panthéon-Assas est de 3,1 (dont 1,3 E et EC pour 100 étudiant-es), tandis que celui de Toulouse-I Capitole est de 5,6 (dont 2 E et EC). Quant aux universités sciences, technologies et santé (STS), leur taux d'encadrement s'élève de 8,2 (dont 3,9 E et EC) pour l'université Lyon-I à 10,5 (dont 5,4 E et EC) pour l'université Toulouse-III Paul-Sabatier.

## 3,5 MILLIARDS D'EUROS

Nous n'avons pas les mêmes conditions de travail, ni les étudiant-es les mêmes conditions d'études, quand le taux d'encadrement varie du simple au double ou que les enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses titulaires sont suffisamment nombreux-ses pour se partager les responsabilités pédagogiques et limiter le recours aux heures complémentaires afin de préserver leur santé et le temps qu'ils et elles peuvent consacrer aux missions de recherche.

Pour que toutes les universités bénéficient du même taux d'encadrement que l'université la mieux dotée de sa catégorie, il serait nécessaire d'augmenter le budget de 3,5 milliards d'euros afin notamment de recruter 62 000 agent-es. Dans un premier temps, pour diminuer de moitié ces inégalités, il faut consacrer 770 millions d'euros, afin de créer 9 500 postes de personnels enseignants et non enseignants dans les établissements notoirement sous-dotés. C'est une revendication du SNESUP-FSU pour le service public de l'ESR. ■

*Pour que toutes les universités bénéficient du même taux d'encadrement que l'université la mieux dotée de sa catégorie, il serait nécessaire d'augmenter le budget de 3,5 milliards d'euros.*

# Plans d'action pour l'égalité professionnelle et plan de lutte contre les VSS : des leviers à actionner dans l'ESR

**Des inégalités demeurent dans l'enseignement supérieur entre les femmes et les hommes, tant au niveau des statuts qu'en matière de rémunération. S'ajoutent à cela des chiffres alarmants concernant les violences sexistes et sexuelles dont les femmes sont victimes, y compris dans le cadre professionnel.**

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale

**B**ien qu'aucune différence statutaire n'existe entre les femmes et les hommes enseignant dans le supérieur, il existe toujours un écart de rémunération de 9 % en faveur des hommes. Cette différence s'explique majoritairement par une ségrégation des corps et un accès plus difficile aux grades supérieurs. Les femmes représentent en effet 45 % du corps des maître-sses de conférences mais seulement 28 % de celui des professeur-es d'université. Elles représentent 54 % des certifié-es mais seulement 45 % des agrégé-es dans l'enseignement supérieur. Elles sont en général également moins bénéficiaires des mesures indemnitaires et moins présentes sur les fonctions qui y donnent droit : elles sont quasi absentes des présidences d'établissement, seulement 30 % des PEDR leur sont attribuées, etc. La précarité touche également davantage les femmes : elles sont près de 30 % à être contractuelles contre 18 % d'hommes, et leurs pensions de retraite sont inférieures de 500 euros brut à celles des hommes chez les enseignant-es-chercheur-ses. S'ajoutent à ces quelques constats des chiffres alarmants concernant les violences sexistes et sexuelles dont elles sont victimes, y compris dans le cadre professionnel.

## PLAN PLURIANNUEL D'ACTION

Un certain nombre de leviers existent aujourd'hui pour faire évoluer la situation. Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé en 2018, le titre V de la loi de transformation de la fonction publique promulguée en 2019 et le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 ont rendu obligatoire la déclinaison de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique dans chaque ministère. Pour l'ESR, le plan pluriannuel d'action 2021-2023 met en avant cinq axes : le renforcement de la gouvernance des politiques d'égalité, l'égalité d'accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, la réduction des écarts de rémunération et de déroulement de carrière, l'accompagnement des situations de grossesse et de la parentalité, l'articulation des temps de vies professionnelle et personnelle, la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. Il est également décliné dans tous

les établissements de l'ESR. Ces plans, aux niveaux national et local, contiennent potentiellement des avancées que nous avons obtenues grâce à la mobilisation continue et à nos interventions dans les instances ministérielles telles que le CT et le CHSCT (futur CSA). Dans les établissements, les CSA seront également des lieux de suivi incontournables.

## PLAN DE LUTTE CONTRE LES VSS

Par ailleurs, un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'ESR a été publié en novembre 2021 autour de quatre axes : formation, communication, renforcement et fonctionnement des dispositifs de signalement, et valorisation de l'engagement des étudiants et des personnels.

À chaque étape d'élaboration de ces plans, la FSU a rappelé la nécessité de financements pérennes des actions mises en place et dénoncé la politique de financement par appels à projets alors que la mise en œuvre des politiques d'égalité est un droit pour toutes et tous et un devoir pour le législateur. Concernant les VSS, elle a porté la nécessité d'une formation solide des personnels des cellules d'écoute, désormais obligatoires partout, et la nécessité d'un suivi qualitatif de ces dispositifs qui puisse s'appuyer sur des bilans chiffrés et précis que les élu-es FSU n'ont eu de cesse de réclamer. Les victimes saisissent-elles les cellules, que deviennent-elles ? Comment les a-t-on aidées ? Les conventions avec les associations professionnelles compétentes dans le domaine doivent se multiplier rapidement sur l'ensemble des établissements pour rattraper le retard. L'articulation entre les dispositifs d'écoute, la mise en place de procédures disciplinaires internes à l'établissement et la plainte au pénal doivent être travaillés, les victimes étant trop souvent ignorantes de leurs droits. Pour la FSU, cette lutte est une priorité.

Concernant l'égalité professionnelle, le repyramidage mis en place par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 peut être une occasion de résorber l'inégal accès au corps des professeurs d'université. La FSU sera attentive aux effets de ce repyramidage et demande qu'un bilan genré soit disponible rapidement, tout comme les autres statistiques genrées que le rapport social unique (RSU) publié par les établissements doit intégrer pour rendre visibles les écarts de rémunération et ainsi mieux les combattre. ■

*Dans le supérieur, il existe toujours un écart de rémunération de 9 % en faveur des hommes.*

# L'alignement de la rémunération des contractuel·les enseignant·es sur les grilles des titulaires, un acquis obtenu par les élu·es au CT de l'UPEC

La présidence de l'université Paris-Est Créteil Val-de-Marne a accepté de revoir la méthode de calcul de la rémunération des contractuel·les, permettant de reprendre tout ou partie de l'expérience professionnelle antérieure.

Par **GÉRARD TOLLET**, ancien membre du CT de l'UPEC

**À** la suite des propositions des élus FSU de l'UPEC, la présidence de l'université a accepté de revoir le calcul de la rémunération des contractuel·les au sein de l'université en mai 2019.

L'idée a été d'appliquer la même méthode que celle à laquelle sont soumis les nouveaux fonctionnaires au moment de la titularisation, c'est-à-dire le décret 51-1423 qui permet de reprendre tout ou partie de l'expérience professionnelle antérieure. L'esprit a été double :

- éviter l'anarchie des rémunérations « à la tête du client », voire le copinage ;

- rendre l'emploi de contractuel·les financièrement neutre par rapport à l'emploi de nouveaux titulaires, cela dans l'idée de limiter l'emploi de contractuel·les aux seuls cas que la loi prévoyait jusqu'à présent, c'est-à-dire pour combler des postes qui n'ont pas pu être pourvus par des fonctionnaires ou pour lesquels il n'existe pas de concours de recrutement.

Cette note de service, résultat d'une négociation avec l'administration locale, représente une avancée même si elle n'est pas en tout point conforme à nos demandes, notamment en ce qui concerne la prise en compte du doctorat. La FSU poursuivra la défense des contractuel·les au sein des nouvelles instances paritaires de l'établissement. ■

*La FSU poursuivra la défense des contractuel·les au sein des nouvelles instances paritaires de l'établissement.*

## Les élus FSU à l'offensive contre la dégradation des conditions de travail lors de la création de l'université expérimentale Gustave-Eiffel

Les élus FSU aux deux comités techniques de l'UGE veillent en permanence sur les conditions de travail des personnels et se battent contre les projets de la présidence affectant l'exercice du métier d'enseignant.

Par **RAYMOND GRÜBER**,  
membre des CT de l'université Gustave-Eiffel

**T**out au long du processus de création de l'université expérimentale, et de la crise sanitaire, les élus FSU aux deux comités techniques de l'université Gustave-Eiffel se sont battus pour ne pas voir les conditions de travail des personnels se dégrader. Lorsque la présidence a présenté son projet de faire travailler plus, sans aucune augmentation de salaire, la FSU s'est opposée fermement et a obtenu le retrait de ce

projet par la direction. À la place, un travail de convergence par le haut a été mis en place entre les rémunérations des agent·es de l'ancien institut de recherche et de l'université, qui ont fusionné.

Le combat est loin d'être terminé, car la présidence enchaîne les fusions de services, avec à la clé une dégradation pour tous les personnels, y compris les enseignant·es et les enseignant·es-chercheur·ses. La FSU continuera à s'opposer aux réorganisations affectant la qualité de service et les conditions de travail de tous et toutes. ■

*La FSU s'oppose aux réorganisations affectant les conditions de travail de tous et toutes.*

# Élections des CCP des agent·es non titulaires : de nouveaux enjeux

Composées à parts égales de représentant·es syndicaux·ales élu·es pour quatre ans et de l'administration, ces commissions sont consultées sur les questions individuelles relatives à la situation des agent·es non titulaires.

Par **ÉRIC PELLET**, membre du bureau national

**A**TER, doctorant·es, postdoctorant·es, vacataires de + 64 heures, contrats LRU, maître·sses de langue, lecteur·rices, etc., sous contrat pour au moins six mois et en fonction depuis deux mois au 1<sup>er</sup> décembre sont appelées à élire leurs représentant·es aux commissions consultatives paritaires des agent·es non titulaires (CCP-ANT).

Dans un contexte de précarisation délibérée de l'ESR où désormais un tiers des enseignant·es et enseignant·es-chercheur·ses sont des contractuel·les, sans compter les 160 000 « invisibles » de l'ESR que sont les vacataires, les CCP-ANT sont appelées à devenir le lieu principal de la défense des non-titulaires face aux pouvoirs accrus des présidences d'établissement. Dès lors, il devient essentiel pour les agent·es non titulaires de bien choisir leurs représentants.

## NOUVEAUX MOTIFS DE CONSULTATION

Ces commissions, composées à parts égales de représentant·es syndicaux·ales élu·es pour quatre ans et de

l'administration, sont consultées sur les questions individuelles relatives à la situation des agent·es non titulaires, à savoir en cas de licenciement ou de sanctions disciplinaires autres qu'avertissement, blâme ou exclusion de moins de trois jours. Ce dernier point a été ajouté dans les arrêtés de 2022, ainsi que de nouveaux motifs de consultation : non-renouvellement d'un·e agent·e investi·e d'un mandat syndical, refus de temps partiel ou de télétravail, double refus de demande de formation, demande de révision d'un CR d'entretien professionnel... En outre, si la CCP-ANT intervient sur les questions disciplinaires, la notion de « conseil de discipline de recours » a été supprimée.

Les CCP-ANT sont réunies à l'initiative du président (éventuellement sur demande de l'intéressé·e pour les contestations de refus) ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres : d'où la nécessité d'élire des représentant·es syndicaux·ales comme celles et ceux du SNESUP-FSU, qui assument l'opposition aux pouvoirs locaux pour défendre les droits des collègues. ■

*Élire des représentant·es syndicaux·ales qui assument l'opposition aux pouvoirs locaux.*

# Élections aux CAP des enseignant·es du 2<sup>d</sup> degré

La loi de transformation de la fonction publique a modifié les prérogatives des commissions administratives paritaires (CAP) où siègeront les élu·es SNESUP-FSU. Si ces prérogatives sont plus restreintes qu'auparavant, elles restent une des dernières instances où nous pouvons encore faire entendre nos revendications. Vos votes sont donc essentiels.

Par le **SECTEUR SECOND DEGRÉ**

**L**es CAP sont consultées sur les lignes directrices de gestion des droits des enseignant·es (certifiés et agrégés) en matière de carrière individuelle : mutations, temps de travail, disponibilité, formation, démissions... Ce sont elles aussi qui instruisent les commissions disciplinaires. Les CAP émettent des avis, et c'est le rectorat qui décide. La CAP est convoquée pour les questions suivantes : refus de titularisation ; révision de l'appréciation de la valeur professionnelle (rendez-vous de carrière) ; refus de divers congés ou de temps partiel.

## DES CAP PLURICATÉGORIELLES

Pour les PRAG et PRCE, ce sont dans ces commissions que les élu·es SNESUP-FSU défendent les recours de demande de révision de l'appréciation finale des rendez-vous de carrière, luttant ainsi contre les dérives du localisme dans certains établissements, ou contre l'ignorance du fonctionnement de nos carrières par certains évaluateurs.

Nouveauté de ces CAP nouvelle mouture, elles seront pluricatégorielles : c'est la même commission paritaire académique qui siègera pour tous les corps d'enseignants (professeur·es de chaires supérieures, professeur·es agrégés, professeur·es certifiés...), les conseiller·ères principaux·ales d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale.

Tous ces personnels voteront pour la CAP nationale (CAPN) mais elle ne sera plus compétente que pour les personnels ne relevant pas d'une CAP locale. Ceux qui relèvent d'une CAP académique (CAPA) voteront de plus pour elle.

Cette nouvelle organisation des CAPA pose déjà problème car, historiquement, les agrégés sont gérés au niveau national et les certifiés au niveau académique. Or, dans cette configuration des nouvelles CAP, les agrégés seront gérés au niveau académique. Cela entraîne d'ores et déjà des retards dans la publication des appréciations finales des rendez-vous de carrière pour les agrégés. ■

*Les CAP défendent les droits des enseignant·es en matière de gestion de carrière individuelle.*

# CHSCT ministériel : un travail fédéral et collectif

Les CHSCT reposent sur un travail collectif. Les avis y sont discutés, élaborés et votés. La mandature 2019-2022 du CHSCT ministériel s'est distinguée par un nombre important d'avis votés.

Par **MARIE-JO BELLOSTA** et  
**CHRISTINE EISENBEIS**, représentantes de la FSU  
au CHSCT ministériel MESR (mandat 2019-2022)

Comme pour tous les invisibles essentiels, la crise sanitaire a révélé l'importance du travail syndical en CHSCT, au ministère, dans les établissements et dans nos syndicats. Au sein de la FSU, les listes de liaison CHSCT SNESUP, SNCS et SNASUB ont permis de construire les avis ministériels. Réciproquement, les avis au CHSCT ministériel ont cadré les avis des CHSCT d'établissement.

Le travail en CHSCT est un travail collectif. Les avis y sont discutés, élaborés et votés pratiquement toujours à l'unanimité<sup>1</sup>. Cette mandature s'est distinguée par le nombre important d'avis votés, ce dans un but d'information générale mais aussi de pédagogie sur la prévention des risques, malheureusement souvent méprisée par les directions d'établissement alors qu'elles en sont comptables jusqu'au pénal.

C'est aussi grâce à ce travail collectif que nous avons pu affirmer des compétences indéniables face à des directions de cabinet ministériel parfois perdues : sur les masques, « vous n'êtes pas spécialistes,

nous, nous savons, vous devez imposer des masques FFP2/N95 » ; de même, très tôt, face au soupçon de virus aéroporté, nous avons voté des avis sur les capteurs de CO<sub>2</sub> et les besoins en systèmes de ventilation s'alimentant à l'extérieur ou filtrés.

## PERSONNES QUALIFIÉES

Nombre de camarades ont été sollicité·es comme personnes qualifiées pour intervenir en séance, ainsi sur le sujet de la souffrance des collègues des INSPÉ, qui subissent des réformes incessantes, ou pour des interventions directes ou indirectes de CHSCT d'établissement (Caen, ENS Lyon, Montpellier, Paris-III Sorbonne Nouvelle, Inria). Sur le dossier des prions porté par la CGT, avec deux décès de collègues plusieurs années après les accidents, c'est un travail intrafédéral avec le SNETAP-FSU et le CHSCT ministériel du ministère de l'Agriculture qui a permis de cerner les enjeux et de montrer un front uni entre nos deux ministères. Le CHSCT ministériel a défendu la nomination d'un·e référent·e VSS/VDHA<sup>2</sup> dans les CHSCT de tous les établissements de l'ESR et l'a obtenue. ■

**La crise sanitaire a révélé l'importance du travail syndical en CHSCT.**

1. Pour lire les avis et PV du CHSCT MESR : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/procès-verbaux-et-avis-du-chsct-mesr-46558](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/procès-verbaux-et-avis-du-chsct-mesr-46558) (procès-verbaux et avis du CHSCT MESR).  
2. VSS/VDHA: violences sexistes et sexuelles/violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes.

## Témoignages de l'action de la FSU au sein des CHSCT des universités de Franche-Comté et de Poitiers

Les CHSCT, qui vont être remplacés par les formations spécialisées des CSA, ont su montrer leur rôle indispensable, notamment au moment de la crise sanitaire mais aussi pour lutter contre les dégradations des conditions de travail des personnels à la suite des nombreuses réformes, regroupements et créations d'universités expérimentales. Nous vous proposons ci-après deux témoignages de deux représentantes SNESUP-FSU au sein du CHSCT de leurs universités respectives.

**Sylvie Bepoix,**  
membre du CHSCT de l'université de Franche-Comté

« La période compliquée de la crise sanitaire liée à la Covid-19 a particulièrement mobilisé le CHSCT de l'université de Franche-Comté. Nous avons bataillé pour qu'un maximum d'informations soient diffusées suffisamment tôt, pour que le télétravail soit accepté et appliqué, mais aussi pour que le retour sur site soit organisé. Mais nous sommes également mobilisés sur la dégradation des conditions de travail de tous les personnels, souvent liée aux évolutions et aux réformes de l'ESR. La FSU a également participé aux visites et aux enquêtes qui permettent d'offrir une écoute au mal-être de nombreux·ses collègues et nous avons proposé des préconisations pour tenter d'améliorer les conditions de travail de tous les personnels. » ●

**Valentine Drevet-Benatti,**  
secrétaire du CHSCT de l'université de Poitiers

« La FSU au sein du CHSCT de l'université de Poitiers a su, durant ce mandat de quatre ans affecté par la crise sanitaire, se montrer combative : au sein du CHSCT, elle n'a pas cessé de rappeler à la direction la réglementation en matière de sécurité, de santé, de handicap; elle a veillé à la création et au suivi de procédures mal appliquées voire trop souvent inexistantes. Réaffirmant les prérogatives du CHSCT, la FSU a organisé les visites de bâtiments, de sites, de services, portant la voix de collègues qui parfois tentaient d'alerter la présidence depuis des années. Elle a contribué à créer une culture de la santé et de la sécurité au travail en communiquant avec les personnels sur les registres SST et en lançant le projet de dématérialisation de ces fiches pour un meilleur suivi des signalements. Elle a mené au sein de cette instance une lutte active contre les risques psychosociaux, qui ont explosé ces dernières années, ainsi que contre les VSS et les violences au travail. » ●



# Élections professionnelles 2022 : modalités de vote

Cette année, les scrutins sont organisés sous forme électronique, de manière systématique au niveau national, électroniquement ou à l'urne par dérogation pour les votes locaux. Un glossaire est proposé en fin d'article pour en faciliter la lecture.

Par **PIERRE-EMMANUEL BERCHE**,  
membre du bureau national

La loi de transformation de la fonction publique (2019) a modifié la cartographie et les compétences des instances représentatives des personnels dans l'ensemble de la fonction publique.

La FSU, avec les autres organisations syndicales se réclamant du syndicalisme de transformation sociale, a combattu cette loi et continue de dénoncer les attaques contre le paritarisme qu'elle implique. Les CAP, en particulier, qui concernent les enseignant-es, les Biatss et les chercheur-ses (mais pas les enseignant-es-chercheur-ses [EC] puisque le CNU en tient lieu en grande partie), voient leurs prérogatives largement réduites en termes de mutation ou d'avancement ; les décisions relèvent dorénavant de l'administration presque exclusivement. Les CHSCT sont suppri-

més et remplacés par des « formations spécialisées », issues du comité social d'administration, qui succède au comité technique.

Au niveau national, le CTU propre aux EC disparaît également et est remplacé par une formation spécialisée dont la composition est basée sur le vote des EC au CSA ministériel.

Cette année, contrairement aux élections précédentes, les scrutins sont organisés sous forme électronique, sauf dérogation<sup>1</sup> pour les scrutins locaux uniquement de certains établissements (comme AMU, Toulouse-2 et III, Montpellier...).

Cela signifie que les scrutins nationaux sont systématiquement électroniques, avec un prestataire choisi par le ministère (Voxaly-Docaposte), et que les scrutins locaux pour les CSA de proximité sont électroniques avec un prestataire choisi par l'établissement ou à l'urne par dérogation. Le tableau ci-dessous résume les scrutins auxquels les personnels doivent voter selon leur statut. ■

1. Arrêté du 9 mars 2022 : [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045327658](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045327658).  
2. Vote électronique par défaut, à l'urne (ou par correspondance éventuellement) par dérogation – cf. note 1.

Enseignant-es-chercheur-ses	Enseignant-es	Biatss	Chercheur-ses ou ingénieur-es (dans les UMR)	Agent-es non titulaires	Liste déposée au nom de...
CSA MESR	CSA MESR	CSA MESR	CSA MESR	CSA MESR	FSU (nationale)
CSA E <sup>2</sup>	CSA E <sup>2</sup>	CSA E <sup>2</sup>	CSA E <sup>2</sup>	CSA E <sup>2</sup>	FSU (établissement)
	CAPA et CAPN	CAPA et CAPN	CAP	CCP <sup>2</sup>	Syndicats nationaux de la FSU concernés
		CPE <sup>2</sup>	CSA de l'EPST		Syndicats nationaux de la FSU concernés

## REMARQUES

● **ATTENTION !** Contrairement aux élections des conseils centraux d'établissements, en cas de vote à l'urne, **IL N'Y A PAS DE POSSIBILITÉ DE VOTE PAR PROCURATION.**

● Dans certains établissements dérogatoires (cf. note 1), des personnels pourront voter par correspondance (VPC) plutôt qu'à l'urne le 8 décembre, dans certains cas particuliers que l'arrêté électoral de la direction de l'établissement doit préciser. Il faudra donc dans certains cas, en particulier pour celles et ceux qui seront en mission à la date du 8 décembre, ou éloigné-es de leur section de vote pour raisons professionnelles, faire la demande de VPC. Il est

donc important que les sections syndicales négocient en amont pour obtenir le maximum de possibilités de VPC pour les enseignant-es-chercheur-ses et enseignant-es.

● La participation est essentielle, n'oubliez pas de prendre vos dispositions pour voter ! Si la FSU a connu un résultat décevant en 2018, c'est principalement à cause de la trop faible participation au vote des enseignant-es-chercheur-ses et des enseignant-es. Il nous faut, toutes et tous, faire un effort pour amener plus de collègues à voter. L'activité des sections syndicales et surtout de chacun-e des adhérent-es est fondamentale pour cela.



## LES DATES À NE PAS MANQUER

MARDI 11 OCTOBRE	■ Affichage des listes électorales dans les établissements
JEUDI 13 OCTOBRE	■ Ouverture du portail élections <a href="http://www.education-jeunesse-recherche-sports.gouv.fr/electionspro2022">www.education-jeunesse-recherche-sports.gouv.fr/electionspro2022</a> donnant accès à l'espace électeur
JEUDI 20 OCTOBRE 17 HEURES	■ Date limite de dépôt contre récépissé des candidatures des organisations syndicales
LUNDI 24 OCTOBRE	■ Date limite pour une demande d'inscription sur la liste électorale ■ Date limite d'information sur l'inéligibilité d'un-e ou plusieurs candidat-es auprès du / de la délégué-e de l'organisation syndicale concernée
JEUDI 27 OCTOBRE	■ Fin du délai de correction des candidatures par les organisations syndicales à la suite des observations de l'administration
VENDREDI 28 OCTOBRE	■ Remise des fichiers des électeur-rices aux organisations syndicales
JEUDI 17 NOVEMBRE	■ Date limite de communication aux électeur-rices de la notice d'information sur la solution de vote électronique
AVANT LE 30 NOVEMBRE	■ Transmission par voie postale aux électeur-rices de la notice de vote électronique avec les moyens d'authentification
JEUDI 8 DÉCEMBRE 17 HEURES	■ Date limite pour une récupération d'identifiants égarés pour le vote électronique
<b>DU 1<sup>ER</sup> AU 8 DÉCEMBRE 17 HEURES (HEURE DE PARIS)</b>	■ Période de vote électronique
JEUDI 8 DÉCEMBRE, DE 9 HEURES À 17 HEURES (HEURE LOCALE)	■ Vote à l'urne dans certains établissements ( <i>cf. note 1</i> )

Source : [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046269808](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046269808).

Pour en savoir plus sur les textes officiels, ou trouver du matériel pour aider à mener la campagne électorale dans votre établissement/composante/couloir/labo..., un dossier spécial pour les élections professionnelles 2022 a été constitué sur le site du SNESUP-FSU, à l'adresse : [www.snesup.fr/rubrique/elections-professionnelles-2022](http://www.snesup.fr/rubrique/elections-professionnelles-2022).

## GLOSSAIRE

**CAP** : commission administrative paritaire.

**CAPA** : commission administrative paritaire académique.

**CAPN** : commission administrative paritaire nationale.

**CCP** : commission consultative paritaire (à destination des agent-es non titulaires).

**CHSCT** : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

**CNU** : Conseil national des universités.

**CSA** : comité social d'administration.

**CSA E** : comité social d'administration d'établissement ou de proximité.

**CSA MESR** : comité social d'administration du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

**CTU** : comité technique universitaire.

**EPST** : établissement public scientifique et technique (CNRS, INSERM, INRAE...).

# Une amélioration de nos conditions de travail est nécessaire

**Les réformes successives et continues des formations, depuis plus d'une quinzaine d'années, ont profondément modifié les conditions de travail des enseignant-es, à qui on demande d'être efficaces et d'améliorer la réussite des étudiant-es, alors que les moyens comme les nouvelles formes d'organisation du travail dans l'ESR ne le leur permettent pas.**

Par le secteur **FORMATION**

**D**epuis une vingtaine d'années, l'enseignement supérieur a été profondément affecté par une série de réformes, du LMD (semestrialisation, ECTS et morcellement des enseignements) à la récente réforme de la LP-BUT (généralisation de l'évaluation par les compétences et relégation des disciplines au rang de ressources), en passant par les initiatives d'excellence des PIA et l'injonction à l'hybridation post-Covid-19. Entre 2005 et 2022, la massification de l'accès à l'enseignement supérieur a conduit à accueillir 541 400 étudiant-es en plus (+ 23,7 %), dont + 391 200 à l'université (+ 30,5 %), tandis que, durant cette même période, le nombre d'enseignant-es et d'enseignant-es-chercheur-ses n'a, lui, pas progressé dans les mêmes proportions (+ 2,6 % entre 2005 et 2021, dont 1 806 titulaires en plus entre 2005 et 2010 et 221 titulaires en moins entre 2010 et 2021 !). Les taux d'encadrement et les conditions de travail des enseignant-es en ont été profondément affectés.

## PERTE DE SENS

Alors que le métier de l'enseignement est souvent choisi par engagement pour le service public et pour le sens des missions d'enseignement et de recherche, il est trop souvent empêché, ce qui conduit les collègues à en perdre le sens, voire à souffrir au travail. Les directions d'établissement ont tendance à expliquer ces comportements par une approche psychologique individualisante alors que c'est plutôt l'organisation collective du travail qui est responsable de ces dérives. Il est demandé aux enseignant-es d'être efficaces et d'améliorer la réussite des étudiant-es ainsi que le service public de l'enseignement supérieur, mais le contexte ne le permet pas et les moyens comme les nouvelles formes d'organisation du travail dans l'ESR créent de la concurrence entre établissements, entre diplômés, notamment en distribuant des dotations de façon très inégalitaire.

Les réformes successives et continues des formations ont conduit à modifier continuellement les maquettes des formations en réduisant régulièrement la durée des cours et la part des

enseignements disciplinaires au profit de « compétences comportementales », ce qui interroge la place des savoirs et la professionnalité du métier d'enseignant disciplinaire qualifié. La fragmentation des enseignements augmente le nombre d'évaluations et conduit à une augmentation de la charge de travail administratif. En effet, le sous-encadrement administratif – au moins aussi important que le sous-encadrement pédagogique – finit par imposer ce type de travail aux responsables de formation. Or ces activités professionnelles ne sont pas prises en compte dans l'avancement de carrière au même titre que l'enseignement et surtout la recherche.

## DÉRIVES DISCRIMINATOIRES ET CLIENTÉLISTES

Conformément aux règles du « nouveau management public », l'autonomie des établissements a conduit à positionner les président-es d'université et les directeur-rices d'établissement, puis les directeur-rices de composante, en manager-ses en chef de leurs personnels. En effet, même si en théorie les enseignant-es-chercheur-ses n'ont pas de supérieur-es hiérarchiques, leurs promotions et leurs carrières peuvent être soumises à de nombreuses dérives discriminatoires et clientélistes, ce qui augmente le pouvoir des « manager-ses ».

La récente crise de la Covid-19 a généralisé le recours aux cours à distance voire à l'hybridation des formations pour faire face au manque de locaux ou à leur inadaptation à recevoir étudiant-es et enseignant-es ensemble dans des conditions sanitaires et pédagogiques appropriées. De nombreux appels à projets nationaux et locaux soutiennent et financent ces « expérimentations » qui se développent encore à l'occasion de cette rentrée 2022.

La massification des formations et la création insuffisante d'emplois titulaires pour encadrer les étudiant-es a développé le recours aux enseignant-es et personnels Biatss contractuel-les, ainsi qu'aux enseignant-es vacataires et aux heures complémentaires pour les agent-es titulaires. En moyenne, un titulaire assure 50 % de charge d'enseignement en plus de ses obligations statutaires, ce qui intensifie fortement sa charge de travail, et pour certains, obère leurs capacités de recherche.

*Agir sur les conditions de travail, c'est garantir une égalité de traitement et permettre aux collègues de se (ré)approprier collectivement les règles qui fondent leur travail.*

## DES VACATAIRES SOUS-PAYÉ-ES

Les enseignant-es vacataires n'ont pas toujours d'emploi principal stable et rémunérateur. Nombreux-ses sont celles et ceux qui comptent sur les vacances pour vivre dignement. Ils et elles ne bénéficient d'aucune couverture sociale en cas d'arrêt maladie ou de congé maternité et sont à la merci des responsables de formation et d'enseignant-es titulaires qui leur imposent parfois des surveillances d'examen et des corrections de copies d'enseignements dont ils et elles ne sont pas responsables. De plus, rappelons que, jusqu'à présent, ils et elles étaient sous-payé-es, avec six mois de retard au minimum, à moins de 10 euros de l'heure travaillée\*.

Le SNESUP-FSU a combattu ces dérives dans les établissements et porté ses revendications dans les instances nationales pour revendiquer des conditions d'enseignement plus respectueuses des personnels et des étudiant-es.

Pour construire collectivement un environnement de travail qui ne soit pas seulement acceptable, mais valorisant pour les collègues, le SNESUP-FSU défend trois grandes lignes. Ce sont des points essentiels pour combattre la souffrance au travail grandissante et pour permettre aux collègues de (re)donner du sens à leurs activités au sein de l'enseignement supérieur.

## RESPECT DES PERSONNES ET DE LEURS LIBERTÉS

Le principe qui doit régir notre activité d'enseignement est celui de la confiance dans le travail des collègues. De ce principe découlent les points qui suivent.

- Défense des libertés académiques, du choix des pratiques pédagogiques, indépendance des personnels d'enseignement.
- Égalité entre les femmes et les hommes, que ce soit du point de vue des salaires, des carrières (notamment les promotions) ou encore des emplois.
- Lutte contre toutes les formes de harcèlement et notamment contre les violences sexistes et sexuelles. Cela passe notamment par la reconnaissance qu'il s'agit là d'un phénomène systémique et, donc, que cela concerne les équipes pédagogiques au premier chef, en tant qu'elles sont au cœur des relations entre collègues et avec les étudiant-es.
- Priorité absolue donnée à l'enseignement en présence. L'enseignement à distance, lorsqu'il est mis en place, ne doit pas être subi.



## ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Agir sur les conditions de travail, c'est garantir une égalité de traitement et permettre aux collègues de se (ré)approprier collectivement les règles qui fondent leur travail.

- Gestion collective et collégiale des carrières.
- Réduction de la charge annuelle d'enseignement : le SNESUP-FSU propose de passer à 125 HETD pour les enseignant-es-chercheur-ses et à 250 HETD pour les enseignant-es de statut second degré.
- Élargissement de la règle TP = TD pour tous les personnels enseignants, quel que soit leur statut et quel que soit le statut de ces heures, statutaires ou complémentaires.
- Répartition équitable des primes existantes entre les collègues, notamment pour ce qui concerne le Ripec et ses différents volets.
- Mise en œuvre effective d'un droit à la formation pour toutes et tous.
- Garantie de conditions matérielles de travail minimales : disposer d'un bureau dans sa composante d'enseignement ou dans son laboratoire d'affectation s'il se trouve sur le même site, d'un ordinateur, de l'équipement pédagogique nécessaire dans les salles de cours, bâti conforme aux règles sanitaires et de sécurité.
- Formation à l'enseignement des primo-recruté-es, avec l'octroi d'un demi-service d'enseignement durant les trois premières années.

## LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

Une des conditions de l'efficacité et de l'efficience du service public d'enseignement supérieur est qu'il soit largement réalisé par des personnels titulaires. Des mesures en ce sens doivent être prises.

- Embauche et titularisation de personnels d'enseignement. C'est 30 000 recrutements qu'il faudrait réaliser.
- Résorption de la précarité et stabilisation des collègues actuellement sur emplois précaires, en exigeant des conditions de carrière et de travail au plus près de celles des personnels titulaires.
- Contractualisation des chargé-es d'enseignement vacataires qui le souhaitent. ■

Entre 2005 et 2022, le nombre d'étudiant-es a augmenté de 30,5 % à l'université.

*Une des conditions de l'efficience du service public d'enseignement supérieur est qu'il soit largement réalisé par des personnels titulaires.*

\* Puisque 1 HTD représente 4,2 heures de travail total d'enseignant.

# Vous reprendrez bien quelques heures en plus ?

À l'heure où certaines évaluations Hcéres continuent de provoquer l'exclusion sèche de collègues « non publiant-es », oubliant peut-être vite le lien qu'ils et elles contribuent à tisser dès la L1 vers le M2, nous rappelons la charge que représentent pour les collègues les heures complémentaires au travers des données de trois établissements du quart nord-est de la France.

Par le **SECTEUR RECHERCHE**<sup>1</sup>

**D**evant la différence de coût entre une heure de vacation et une heure « complémentaire » titulaire, certains établissements font le choix de privilégier le paiement des heures complémentaires des titulaires plutôt que des vacations. Cette décision s'accompagne souvent d'un chantage à la fermeture de formation et l'on voit ainsi des collègues accepter une sorte de modulation de service, les éloignant de la possibilité de consacrer autant de temps à la recherche qu'ils le voudraient. Afin d'étudier cette évolution dans la typologie des heures complémentaires, nous avons pris l'exemple de trois établissements : l'université de Bourgogne (UB), l'université de Lorraine et l'université de Strasbourg (cf infographies).

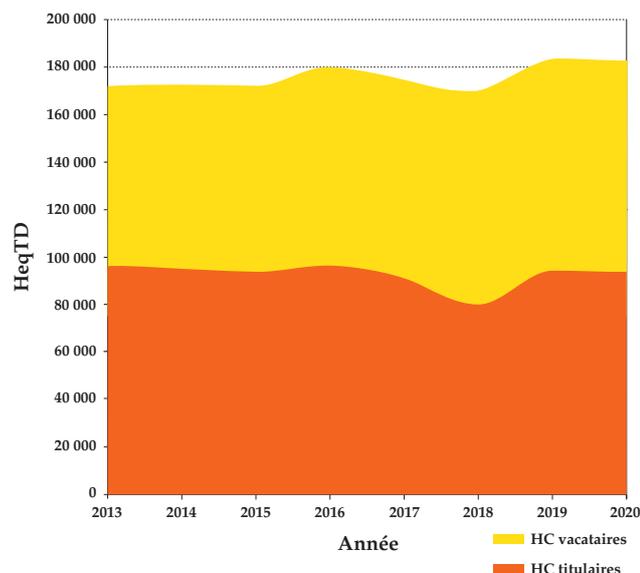
*Pour ces trois établissements, la part des heures complémentaires augmente au fil des années, avançant le jour du dépassement.*

## TYPOLOGIES DIFFÉRENTES

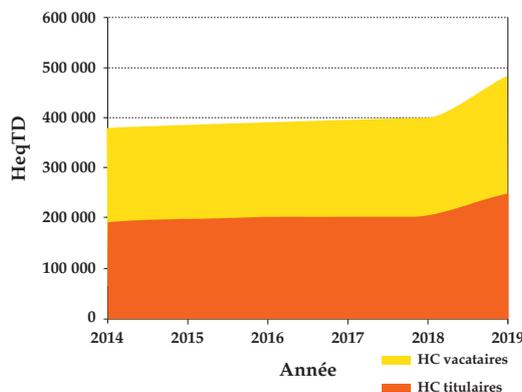
Pour ces trois établissements, la part des heures complémentaires augmente au fil des années, avançant le jour du dépassement<sup>2</sup>. Mais la typologie des établissements est un peu différente. Alors que le nombre d'heures complémentaires augmente très fortement à l'université de Strasbourg et en Lorraine, il est plus contenu à l'université de Bourgogne. Cela s'explique par le plan de retour à l'équilibre financier (PREF) appliqué à l'UB en 2017 et par la suppression massive d'heures dans les maquettes cette année-là. Le nombre d'heures complémentaires a retrouvé puis dépassé son niveau d'avant le PREF en raison de l'augmentation des effectifs étudiants. On observe à l'UB une certaine stabilité dans la part des heures complémentaires assurée par les

1. Nous remercions Julien Gossa pour la fourniture des données.  
2. Le volume horaire correspondant aux obligations de service des personnels titulaires enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses pour l'année universitaire 2021-2022 a été atteint le 26 janvier ; ici le rappel de nos hypothèses de calcul : [www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/lettre-flash\\_nde47-20220125\\_o.pdf](http://www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/lettre-flash_nde47-20220125_o.pdf).

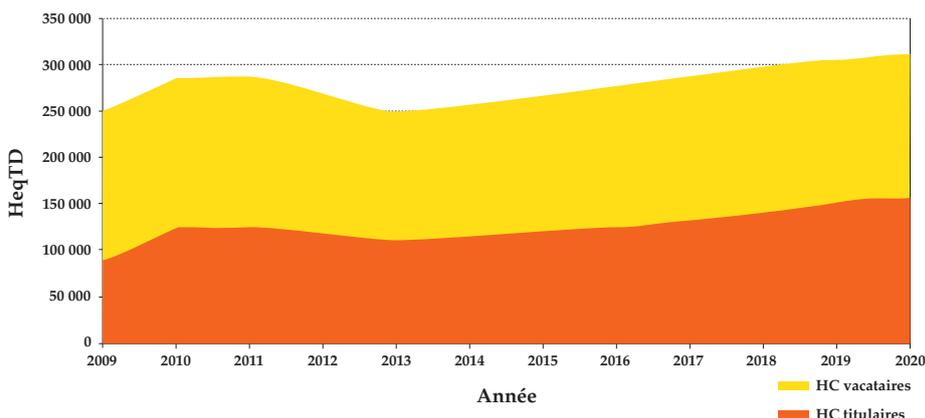
Université de Bourgogne  
Évolution des heures complémentaires



Université de Lorraine  
Évolution des heures complémentaires



Université de Strasbourg  
Évolution des heures complémentaires



titulaires et par les vacataires. Cette stabilité s'explique peut-être par une décision du conseil d'administration visant à limiter le nombre d'heures complémentaires par enseignant-e-chercheur-se.

En revanche, on observe en Lorraine et à Strasbourg une augmentation de la part des heures complémentaires assurée par les titulaires par rapport aux vacations, cette augmentation étant particulièrement marquée pour l'université de Strasbourg. Cette politique de « bonne gestion » budgétaire est une menace qui pèse sur les enseignant-es-chercheur-ses avec la mise en place d'une modulation de service qui ne dit pas son nom, et qui risque d'éloigner de la recherche de nombreuses et nombreux collègues. ■

# Vers une réforme européenne de l'ESR ?

L'Association européenne des universités (EUA), basée à Bruxelles, regroupe plus de 800 établissements et universités de 47 pays. Le 20 juillet dernier, elle a publié sur son site\* le texte d'un accord visant à construire une « coalition » d'établissements s'engageant dans un processus de transformation de l'évaluation dans l'enseignement supérieur, à la fois pour les unités de recherche, les établissements, les projets de recherche et les chercheuses et chercheurs.

Par le **SECTEUR RECHERCHE**

L'accord est ouvert à la signature des universités depuis septembre et plus de 350 établissements se seraient déjà montrés intéressés. Le texte de l'accord affirme viser une « réforme systémique » et défendre de grands principes : éthique, intégrité, liberté de la recherche, etc. Il entend « axer les critères d'évaluation de la recherche sur la qualité », « reconnaître la diversité des pratiques de recherche avec une diversité de résultats », « utiliser des critères d'évaluation qui respectent la spécificité des disciplines », mais aussi assurer l'« égalité des sexes, l'égalité des chances et l'inclusion ». Les signataires s'engagent dans un calendrier avec un point d'étape fixé fin 2027.

## ROMPRE AVEC LES DÉRIVES DES MODES D'ÉVALUATION ACTUELS

La plupart des « engagements fondamentaux » du projet d'accord font écho aux principes que le SNESUP-FSU défend pour rompre avec les

dérives des modes d'évaluation actuels. Il en est ainsi des engagements à « fonder l'évaluation de la recherche principalement sur une évaluation qualitative pour laquelle l'examen par les pairs est central », à « abandonner les utilisations inappropriées dans l'évaluation de la recherche des mesures basées sur les revues et les publications, en particulier les utilisations inappropriées du facteur d'impact des revues ou du h-index », à « éviter l'utilisation des classements des organismes de recherche dans l'évaluation de la recherche », ou encore à « évaluer les pratiques, les critères et les outils sur la base de preuves solides et de l'état de l'art de la recherche sur la recherche, et mettre les données à disposition pour la collecte de preuves et la recherche ».

Néanmoins, la plus grande prudence s'impose concernant une association liée au développement du marché européen de la connaissance et au processus de Bologne. L'association et ses membres sont-ils vraiment prêts à rompre avec les principes productivistes qui sous-tendent la politique européenne de la recherche ? ■

**La plus grande prudence s'impose concernant une association liée au développement du marché européen de la connaissance et au processus de Bologne.**

| \*<https://eua.eu>.

## L'ERC CARTOGRAPHIE L'AMPLEUR ET LA DIVERSITÉ DE LA RECHERCHE QU'IL SOUTIENT

Alors que le taux de réussite des appels de la première année du programme-cadre Horizon Europe s'est élevé à 17,3 %<sup>1</sup>, l'European Research Council (ERC) a diffusé cet été le contenu des projets financés au titre du précédent programme-cadre Horizon 2020, dans le but de cartographier l'ampleur et la diversité de la recherche qu'il soutient<sup>2</sup>. L'ERC en tire la conclusion de recherches « motivées par la curiosité, sans priorités thématiques prédéterminées » qui « s'attaquent souvent à des défis mondiaux [...], en proposant des solutions innovantes et durables » : 34 % contribuant aux politiques de santé, 14 % aux politiques pour une transition verte et 10 % à la transition numérique. La pertinence politique de la recherche exploratoire est ainsi soulignée, comme le rapporte la présidente de l'ERC, Maria Leptin, à l'AEF<sup>3</sup> : « Ce rapport réfute une nouvelle fois l'idée selon laquelle il faut dire aux chercheurs ce qu'ils doivent faire, faute de quoi ils ne s'attaqueront jamais aux questions pratiques et aux problèmes urgents [...] Mon message à tous les responsables des politiques de recherche est donc le suivant : faites confiance aux chercheurs et donnez-leur les moyens de poursuivre leurs meilleures idées ! » Là encore des paroles qui font écho à ce que nous défendons avec le SNESUP-FSU.

À noter que la méthodologie spécialement développée a permis de mettre en avant certains faits et répartitions géographiques des projets financés par l'ERC entre États membres et pays associés de l'UE. À titre d'exemples, la Hollande et le Royaume-Uni accueillent près de 40 % de tous les projets en sciences humaines et sociales, la Pologne 31 % de tous les projets en informatique/sciences de l'information, ou encore la France avec 21 % en mathématiques.

1. 1 290 propositions sélectionnées sur 7 460 propositions éligibles fin 2021 sur une partie ouverte des appels ; pour mémoire, 283 065 propositions éligibles ont été soumises à l'ERC lors du précédent programme sur une durée de sept ans, parmi lesquelles 33 798 sélectionnées en vue d'un financement, soit un taux de réussite global de 11,9 % sur la période.

2. [erc.europa.eu/mapping-science-frontiers](https://erc.europa.eu/mapping-science-frontiers).

3. Dépêche AEF info n° 677417.

# Universités : de la violence des réformes dans un univers de passions

« Bien des universitaires s'alertent à juste titre sur la nature des réformes et sur les effets des restructurations libérales des établissements », soulignent Florence Giust-Desprairies et Emmanuelle Savignac dès l'introduction du dossier intitulé « Violences et passions en milieu universitaire », qu'elles coordonnent dans la « Nouvelle Revue de psychosociologie »\*. Alors que relativement peu de travaux scientifiques ont été réalisés sur les modalités de la violence qui accompagne les réformes dans les universités, cet important dossier vient de façon particulièrement documentée confirmer les analyses et les revendications portées par le SNESUP-FSU.



Par MICHEL MARIC, responsable du secteur International

Les coordinatrices du dossier de la *Nouvelle Revue de psychosociologie*, intitulé « Violences et passions en milieu universitaire », mettent en évidence le paradoxe dès leur introduction : « *La violence, les passions, les émotions, la domination, le pouvoir et son exercice parfois brutal dans les institutions sont des thématiques très fréquemment investies par les chercheurs en sciences humaines et sociales, mais aussi par des philosophes, historiens, femmes ou hommes de lettres.* » Pourtant, même en étant particulièrement bien dotés des outils nécessaires pour le faire, peu de travaux ont été réalisés sur le sujet concernant les universités et en particulier depuis que celles-ci ont été soumises à des réformes de façon incessante. S'il est difficile d'investiguer son propre secteur d'activité, reconnaissent les autrices, « *on peut se demander quelles craintes, quels refoulement ou déni président à laisser à la porte de [nos] lieux académiques d'appartenance ces questions qui sont au cœur des préoccupations de bien des universitaires.* » En treize articles et 234 pages, ce numéro vient remédier à ce manque.

## L'UNIVERSITÉ ENTRE VIOLENCES ET PASSIONS

Si nombre d'universitaires considèrent leur environnement de travail comme éprouvant, il s'agit ici « *d'analyser les termes de la dégradation des conditions de travail et de la violence des rapports sociaux* » au sein de nos établissements, afin de « *mettre au jour les constituants de ce qui peut être considéré comme une maltraitance institutionnelle à l'origine de malaises et de souffrances éprouvés.* » Mais le dossier vaut aussi pour ce qu'il refuse de laisser de côté : « *La souffrance ne saurait cependant occulter les passions qui traversent le champ académique : passion pour le métier, la recherche, l'enseignement, défense de sa propre discipline, confrontations vives autour des objets ou des méthodes.* » Alors, dans quelles pratiques, dans quelles relations s'expriment ces violences et ces passions ? Quelles mutations le métier d'universitaire connaît-il ? Et le dossier vient répondre à ces questions, en appui sur des études de terrain, des enquêtes, des entretiens, etc., qui illustrent la longue liste des difficultés dressées par les autrices : détérioration des conditions de travail, cumul des charges administratives, intensification du travail, non-prise en compte de nombreuses tâches invisibles, absence de moyens au regard de l'augmentation du nombre d'étudiants, etc., le tout au détriment de ce qui constitue le cœur de métier : l'enseignement et la recherche.

Quels professionnels accepteraient cela ? Et l'on s'interroge aussi ici sur « *les fondements socioculturels qui font obstacle*

*à la solidarité, à la coopération, à la composition d'un lien qui permettrait de se déprendre suffisamment de ces violences.* »

## UN DOSSIER INDISPENSABLE

À titre d'exemple, soulignons l'importance de l'article qui publie ici Bruno Mantel et Mathieu Uhel : « *L'autonomie universitaire sous l'emprise de la violence managériale.* » En appui sur un conflit survenu au sein d'une université en 2017, ils illustrent ce que nombre d'élus dans les CHSCT ont été amenés à affronter en termes de souffrances découlant de la brutalité de l'encadrement, de la redéfinition des procédures de certaines tâches, les conséquences humaines non prises en compte par les réorganisations, mais aussi les procédures disciplinaires abusives à l'encontre de « *présupposés leaders de la mobilisation* »... L'article donne à voir aussi les conséquences des regroupements de gestionnaires de la scolarité ou de services centraux dans un même bâtiment ou leur transfert à proximité de la présidence (ce qui a ici été une sanction à l'égard des personnels administratifs mobilisés !) : les premiers sont de plus en plus souvent coupés des collectifs de travail (et du contact avec les étudiants), les seconds notent qu'ils subissent davantage pression et surveillance hiérarchiques. La société d'audit et de conseil missionnée en fine soulignera « *la nécessaire montée en compétences des gestionnaires et une affirmation de la posture managériale de l'encadrement administratif* »...

Soulignons également, dans cet ensemble, l'article d'Aurélien Jeantet : « *Violence des échanges en milieu universitaire et déni des émotions.* » Rendant compte d'une recherche-action ayant pour terrain un département universitaire qui avait alerté sur plusieurs cas de souffrance au travail : « *Le mal être y est patent, avec des signes cliniques divers, mais étouffés par crainte des représailles.* » L'autrice y évoque à la fois une très grande proximité entre les membres du département et des situations de violence très aiguës, allant jusqu'aux mains. Et s'interroge alors sur « *ce qui fait système* », et plus précisément cherche à distinguer ce qui relève de la vie propre du département et ce qui est attribuable au contexte plus général du monde universitaire. Elle pointe le « *contexte général marqué par une surcharge de travail et une pénurie de postes* », tout comme un collectif « *qui exige de chacun un fort investissement dans les tâches et responsabilités pédagogiques et administratives* » avec une « *exigence d'implication [qui] est telle, qu'elle fait fi des situations personnelles.* »

Il ne serait pas opportun de lister ici l'ensemble des articles et l'important travail que transmet cette riche publication. Mais il est pertinent de souligner qu'elle appelle à une prise de conscience collective. ■

Alors que nombre d'universitaires considèrent leur environnement de travail comme éprouvant, il s'agit ici d'analyser de façon rigoureuse la dégradation de nos conditions de travail.

\* Florence Giust-Desprairies et Emmanuelle Savignac (coord.), « Violences et passions en milieu universitaire », *Nouvelle Revue de psychosociologie*, Érès, 2022/1, n° 33, 296 p.

# Cinq ans de sélection sous Emmanuel Macron : l'heure du bilan

Le premier quinquennat d'Emmanuel Macron a donné un coup d'accélérateur à la libéralisation de l'enseignement supérieur, déjà en marche depuis la fin des années 1990, avec des mesures qui ont touché les étudiant-es de plein fouet, en dégradant leurs conditions d'études et en renforçant les inégalités.

Par l'**UNION NATIONALE DES ÉTUDIANTS DE FRANCE (UNEF)**

**A** lors qu'Emmanuel Macron entame son second quinquennat, on ne peut que constater les ravages qu'il a laissés dans notre enseignement supérieur. La libéralisation de celui-ci, déjà en marche depuis la fin des années 1990, a connu un nouveau coup d'accélérateur. Ainsi, Emmanuel Macron a multiplié par seize les droits d'inscription à l'université pour les étudiant-es étranger-ères hors Union européenne, a donné plus d'autonomie aux universités avec la création des établissements publics expérimentaux (EPE), ou encore a démantelé le cadrage des examens en licence. Ces mesures ont touché les étudiant-es de plein fouet, en les précarisant, en dégradant leurs conditions d'études et en renforçant les inégalités.

Une facette centrale de la libéralisation de l'enseignement supérieur sous le quinquennat est le renforcement de la sélection : par l'argent – avec la hausse des droits d'inscription pour les étudiant-es étranger-ères à l'université, la mise en place de la CVEC et des hausses de droits d'inscription dans les écoles publiques – mais aussi académique. Ainsi, Emmanuel Macron a mis en place la sélection à l'entrée de la licence et a fait le choix délibéré du sous-investissement dans l'enseignement supérieur, dans un contexte de fort accroissement démographique. Cinq ans après le début du premier quinquennat d'Emmanuel Macron, nous faisons face à un système d'enseignement supérieur en crise, avec un secteur public incapable d'accueillir l'ensemble des jeunes désireux d'étudier.

## SÉLECTION ACCRUE

Ainsi, le bilan d'Emmanuel Macron, c'est : la mise en place de plus de sélection avec Parcoursup, des milliers d'étudiant-es sans master en souffrance, des places supprimées même dans les filières sous tension, et une hausse importante des étudiant-es dans les établissements du privé. Depuis 2017, le ministère de l'Enseignement supérieur a fait plusieurs annonces de créations de places en licence, IFSI, BTS et IUT. Pourtant, elles n'ont pas toutes été créées. Pire : des places ont été supprimées ! Avec la mise en place de la sélection en L1 via Parcoursup, c'est un désastre. En licence, les capacités d'accueil ont baissé même dans les filières sous tension, malgré la hausse

démographique et la multiplication des demandes. Des places ont été supprimées dans 41 universités sur 67 depuis 2018 ! En master également, la sélection s'est fortement renforcée, en raison du sous-investissement chronique de l'État dans un contexte de forte hausse démographique. Depuis 2017, le nombre de saisines auprès du rectorat d'étudiant-es n'ayant pas de place en master a explosé.

Enfin, entre 2017 et 2022, Emmanuel Macron a augmenté seulement de 1 % le budget en master, soit beaucoup moins que ses prédécesseurs. En 2022, le budget a même baissé de 40 millions d'euros. Conséquence : des places non pas créées, mais supprimées – moins 1 000 places en 2022. Aujourd'hui, c'est un-e étudiant-e sur quatre qui s'inscrit dans le privé faute de place dans le public, contre un-e étudiant-e sur cinq en 2017. Les conséquences pour les jeunes : une forte hausse du coût des études, des diplômes peu voire pas reconnus et des droits en moins.

## VISION NÉOLIBÉRALE ET ÉLITISTE

Cette politique de renforcement de la sélection menée ces dernières années a pour moteur une vision néolibérale et élitiste de notre enseignement supérieur, qui prône un désinvestissement croissant de l'État au profit d'acteurs privés, une politique budgétaire austéritaire pour l'enseignement supérieur et une mise en concurrence généralisée des établissements et des étudiant-es. Cette vision se fonde sur des convictions erronées : la conviction que c'est la rareté d'un diplôme qui en fait la valeur, que la réussite scolaire a pour seul fondement le mérite individuel, que le nombre de places dans chaque filière doit être adapté aux caractéristiques présentes d'un marché du travail pourtant en permanente évolution. À l'opposé, il est urgent de défendre un service public de l'enseignement supérieur ouvert, émancipateur, démocratisé et financé à hauteur des besoins. ■

Pour plus de détails, voir le dossier de presse complet publié le 23 septembre 2023 : [unef.fr/wp-content/uploads/2022/09/Dossier-UNEF-Capacites-daccueil-dans-IESR.pdf](https://unef.fr/wp-content/uploads/2022/09/Dossier-UNEF-Capacites-daccueil-dans-IESR.pdf).

## OÙ SONT LES PLACES ?

### ANNONCE

9 500 PLACES DE LI EN 2020 ET 2021

VS

### RÉALITÉ

6 006 PLACES SUPPRIMÉES DEPUIS 2019  
22 250 PLACES SUPPRIMÉES DEPUIS 2018

unef  
le syndicat étudiant

## EN MASTER : DES MILLIERS DE JEUNES EN DETRESSE

ENTRE 2017 ET 2021

+ 187% D'ÉTUDIANT·E·S  
SANS MASTER

unef  
le syndicat étudiant

*Il est urgent de défendre un service public de l'enseignement supérieur ouvert, émancipateur, démocratisé et financé à hauteur des besoins.*

# Comités de sélection : quel nombre acceptable de sollicitations ?

Dans le but de rééquilibrer le recrutement et la promotion de femmes scientifiques par rapport à leurs homologues hommes, depuis 2015, les comités de sélection pour un poste d'enseignant-e-chercheur-se doivent être composés d'au moins 40 % de femmes et 40 % d'hommes. Or, dans les faits, les femmes sont largement plus sollicitées que les hommes, au détriment du temps qu'elles peuvent passer sur leurs recherches.

Par le **GROUPE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

**D**epuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, chaque comité de sélection (COS) pour un poste d'enseignant-e-chercheur-se (EC) doit être composé d'au moins 40 % de femmes et 40 % d'hommes<sup>1</sup>. L'objectif de la mesure est de rééquilibrer le recrutement et la promotion de femmes scientifiques par rapport à leurs homologues hommes. Le rapport publié en 2020 concernant l'état de l'emploi scientifique<sup>2</sup> est en effet très clair. « En 2018-2019, la part des femmes était de 45 % chez les maître-sses de conférences (MCF) et de 26 % chez les professeur-es (PR) (et corps assimilés) [...] Les femmes sont autant présentes parmi les MCF qu'elles ne le sont parmi les doctorant-es contractuel-les et les ATER » (p. 102).

## SURCHARGE DE TRAVAIL

D'après Pierre Deschamps, chercheur postdoctoral au Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (Liepp) à Sciences Po<sup>3</sup>, la proportion moyenne de femmes dans les comités de sélection est passée de 39 % avant la réforme à 47 % après 2015.

Si les effets sur la féminisation du corps des professeur-es d'université (PU) se font attendre, la sursollicitation des femmes et leur surcharge de travail sont, quant à elles, évidentes. Dans les disciplines peu féminisées, les chercheuses sont plus sollicitées pour participer aux comités de recrutement que leurs collègues masculins, au détriment du temps qu'elles peuvent passer sur leurs recherches. Anne-Cécile Orgerie et Camille Maumet, dans un article publié le 10 juin 2022, font un point particulièrement intéressant concernant le nombre de sollicitations par personne et sur une année concernant les compositions des comités de sélection<sup>4</sup>. Elles montrent qu'une répartition plus équitable serait possible. En s'appuyant sur les chiffres

de la section 27 (informatique), ceux de l'Inria et de l'INS2I, elles donnent ainsi une estimation du nombre moyen de sollicitations acceptable.

## SOLLICITÉES DEUX À TROIS FOIS PLUS QUE LES HOMMES

Ainsi, en 2021, 86 COS ont été organisés pour les MCF et 43 pour les PU pour la section 27. Sachant que la section comptait 764 MCF et 297 PU femmes au total et que les autrices ont estimé à 294 MCF et 418 PU<sup>5</sup> le nombre d'enseignantes-chercheuses nécessaire pour faire fonctionner les COS selon les règles, les nombres moyens de jury par an seraient de : 0,38 pour une femme MCF ou CR ; 1,41 pour une femme PR ou DR ; 0,12 pour un homme MCF ou CR, et 0,58 pour un homme PR ou DR<sup>6</sup>, soit dans tous les cas un nombre moyen de comités de sélection inférieur à 2.

Leurs résultats montrent également que les femmes sont en moyenne sollicitées deux à trois fois plus que les hommes. « Néanmoins, pour les femmes de rang B, le nombre moyen de jurys par an est largement inférieur à 1. Une meilleure répartition est donc tout à fait possible pour éviter les sursollicitations de quelques-unes et quelques-uns [...] et la surreprésentation de l'avis d'un petit nombre de personnes sur des recrutements de fonctionnaires à l'échelle nationale. » Par ailleurs, « les personnes de rang A sont en moyenne sollicitées 4 à 5 fois plus que les personnes de rang B [...] Cela engendre mécaniquement une surcharge pour les femmes de rang A, seule catégorie dont le nombre moyen de comités est (très nettement) supérieur à 1 par personne et par an ».

Sans être un cadrage, les chiffres évoqués par les deux autrices peuvent aider à se fixer des limites personnelles quant à l'acceptation des sollicitations. La réflexion gagnerait à être étendue à toutes les sections CNU et disciplines. ■



**Dans les disciplines peu féminisées, les chercheuses sont plus sollicitées pour participer aux comités de recrutement que leurs collègues masculins.**

1. Certaines dérogations étant accordées aux disciplines déficitaires en nombre de femmes : [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039494509](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039494509).

2. [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-edition-2020-47826](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-edition-2020-47826).

3. [theconversation.com/recrutements-academiques-les-quotas-de-genre-tremplins-pour-legalite-115592](http://theconversation.com/recrutements-academiques-les-quotas-de-genre-tremplins-pour-legalite-115592).

4. [egalite-fh.inria.fr/presentation-recommandations/comites-de-selection-combien-d-invitations-accepter/](http://egalite-fh.inria.fr/presentation-recommandations/comites-de-selection-combien-d-invitations-accepter/).

5. Pour 285 MCF et 718 PU hommes.

6. Les calculs intègrent les jurys Inria qui sont beaucoup moins nombreux que ceux de la section 27 pour les EC.

## Europe : réunion des syndicats de l'ESR

Les 28 et 29 septembre derniers, à l'invitation de l'Internationale de l'éducation, les syndicats européens (au sens géographique) de l'enseignement supérieur et de la recherche se sont retrouvés à Bruxelles pour la réunion semestrielle du High Education & Research Committee. Le SNESUP-FSU, le SNCS-FSU et le SNES-FSU étaient présents. Compte-rendu<sup>1</sup>.

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

C'est peu dire que l'ordre du jour de la réunion semestrielle du High Education & Research Standing Committee (HERSC) était riche pour ce qui constituait une reprise, les 28 et 29 septembre dernier, de ses réunions semestrielles, interrompues pendant deux ans par la crise sanitaire.

### SOLIDARITÉ AVEC NOS COLLÈGUES D'UKRAÏNE

Une bonne partie de la première demi-journée a été consacrée à un échange en visioconférence avec nos collègues d'Ukraine, représentés par Kateryna Malyuta-Osaulova, du Trade Union of Education and Science Workers of Ukraine (Tueswu). Une représentante de la Commission européenne est venue échanger avec les syndicats européens présents sur les actions conduites et celles à venir en soutien aux étudiants et aux personnels de l'enseignement supérieur. Susan Flocken, directrice européenne de l'Internationale de l'éducation (IE), évoquant quant à elle l'ensemble des actions menées au sein du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE-ETUCE). On rappellera ici que la résolution adoptée lors de la dernière réunion du CSEE à Liège (cf. *Le Snesup* n° 707, septembre 2022, p. 29) est consultable en ligne<sup>2</sup>. De vifs débats ont eu lieu en marge de la réunion concernant la demande (minoritaire) formulée à Liège par certains syndicats ayant appelé à l'exclusion des syndicats russes du Comité européen.

### UNE COOPÉRATION UNIVERSITAIRE EUROPÉENNE RENFORCÉE?

Une deuxième partie de la réunion était consacrée à un partage de vues concernant l'avis sur les recommandations du Conseil de l'Union européenne en date du 5 avril dernier, afin de « jeter des ponts pour une coopération européenne efficace dans le domaine de l'enseignement supérieur ». Le Conseil y appelle notamment à examiner la possibilité juridique de doter les universités européennes d'un statut européen qu'elles n'ont pas à ce jour, afin d'accélérer la réalisation d'un espace européen de l'éducation tel que projeté pour 2025 dans une précédente communication datant de 2020 et dans la perspective d'un réel espace européen de l'éducation d'ici à 2030 ; espace au sein duquel étudiants, enseignants-chercheurs et chercheurs auraient davantage de possibilités de mobilité (cf. aussi p. 23).

Dans la même logique, il s'agit pour le Conseil de mettre en relation « l'enseignement supérieur, la

recherche, l'innovation et la société » afin d'accroître les espaces de coopération et de « supprimer les obstacles à une compatibilité accrue des systèmes d'enseignement supérieur »... Nous connaissons déjà cette logique et nous en avons ici l'objectif affiché (et le lecteur doit à présent prendre pleinement son souffle) : « Produire des établissements d'enseignement supérieur d'excellence, inclusifs, compétitifs, durables et attrayants, remplissant toutes leurs missions (l'éducation, la recherche, l'innovation et le service à la société), qui seront bénéfiques au secteur de l'enseignement supérieur lui-même et au-delà, pour une Europe de la connaissance, de la résilience et de la démocratie. » Sans préciser s'il s'agit en effet de le faire avec moins de moyens, plus de missions à la charge des mêmes personnels, moins de recrutements et dans tous les cas avec un pouvoir d'achat réduit...

### DES STRATÉGIES DE FUITE DE PLUS EN PLUS FRÉQUENTES

Comme en guise de réponse à ces recommandations du Conseil de l'Union européenne, la dernière demi-journée était tout entière consacrée à l'impact de l'évolution des conditions de travail, de la marchandisation et de l'accroissement de la précarité sur la santé et la sécurité au travail ; aux risques psychosociaux, donc, dans l'enseignement supérieur et la recherche. En groupes de travail, un état des lieux pour l'ensemble des pays représentés lors de cette réunion a été dressé. Au niveau le plus global, s'exprime une insécurité générale, y compris sur les postes statutaires. Nous aurons l'occasion d'y revenir de façon plus complète avec nos collègues du SNCS-FSU dans la prochaine VRS. ■

À elle seule, la dernière demi-journée consacrée aux risques psychosociaux dans l'ESR était une réponse aux recommandations du Conseil de l'Union européenne.

1. Un compte rendu plus complet sera publié avec le SNCS-FSU dans le prochain numéro de la VRS.
2. Résolution ETUCE-CSEE sur la situation en Ukraine : [www.csee-etuce.org/en/resources/resolutions/4913-peace-resolution-on-ukraine-2022](http://www.csee-etuce.org/en/resources/resolutions/4913-peace-resolution-on-ukraine-2022).



Échange en visioconférence avec nos collègues ukrainiens. Sur les écrans, Kateryna Malyuta-Osaulova, du syndicat Tueswu.

# Établissements expérimentaux : vite, vite, un grand établissement ?

En matière institutionnelle, il est bien connu que les expérimentations les plus courtes sont les meilleures et qu'il faut surtout éviter d'en tirer des bilans contradictoires. Le cas des établissements expérimentaux l'illustre une nouvelle fois.

Par **CLAIRE BORNAIS**,  
membre de la commission administrative

## L'EXPÉRIMENTATION, C'EST FACILE D'EN SORTIR

L'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 a autorisé la création d'établissements d'enseignements supérieurs et de recherche, dérogeant au Code de l'éducation pour une période de dix ans au maximum, dits « établissements expérimentaux »<sup>1</sup> (ici dénommés EPEX). Depuis, 14 EPEX ont été créés (neuf en 2019<sup>2</sup>, un en 2020<sup>3</sup>, quatre<sup>4</sup> en 2021). La sortie de l'expérimentation suppose une évaluation préalable par le Hcéres, qui peut être demandée au plus tôt à la fin de la deuxième année suivant la parution des statuts (et au plus tard neuf ans après). L'évaluation doit avoir lieu dans les six mois suivant la demande.

Le Hcéres a mis en place en vitesse « *un référentiel d'évaluation de la sortie de l'expérimentation* » et des comités « *resserrés* » (de quatre experts) faisant une « *large place aux profils internationaux* » (*of course !*). Mais, selon les propos de Philippe Thiard, conseiller scientifique au département d'évaluation des établissements, retranscrits dans une dépêche AEF du 26 juillet dernier, l'évaluation est surtout basée sur le rapport d'autoévaluation de l'EPEX, dans lequel « *l'établissement choisit les éléments pertinents à mettre en avant par rapport à sa stratégie et ses objectifs* » (mais il doit quand même apporter quelques preuves de ce qui est avancé, rassurez-vous...). PSL est le premier EPEX à avoir été évalué, et a reçu un avis favorable à sa sortie d'expérimentation, malgré des réserves et des recommandations sur des points comme la stratégie de formation, les ressources humaines, le devenir des Labex, etc. (des détails, en effet !).

## QUE DEVIENT ENSUITE L'EX-EPEX ?

L'ordonnance impose que le type d'établissement public (EPSCP) choisi au terme de l'expérimentation soit l'un de ceux prévus à l'article L. 711-2 du Code de l'éducation. Or, une fois écartés les types d'EPSCP manifestement inadaptés<sup>5</sup>, il ne reste plus que le retour à la case départ (université ou Comue) ou l'adoption d'un statut de grand établissement, dont le cadrage



La pérennisation d'EPSCP « gigognes » sous forme de grands établissements semble impossible à ce jour.

par le Code de l'éducation présente l'avantage d'être « très souple ».

Bien évidemment, quand on est un·e dirigeant·e universitaire responsable et soucieux·se d'être toujours parmi les meilleur·es élèves du ministère, en vue de gagner, ou simplement de garder tel ou tel financement sur projet supplémentaire ou de ne pas perdre quelques places dans un classement néolibéral des universités de la planète, un retour en arrière est inenvisageable !

C'est donc vers ce statut de grand établissement que s'acheminent à grands pas quatre des EPEX créés en 2020 qui ont demandé en 2022 à être évalués par le Hcéres en vue de la sortie de l'expérimentation : PSL, CY Paris Cergy, université Côte d'Azur, université Grenoble-Alpes.

Il se peut toutefois qu'un petit caillou juridique vienne se glisser dans la chaussure de ces directions en marche vers le grand établissement. En effet, même si l'ordonnance prévoit dans son article 20 que les établissements-composantes pourront garder leur personnalité morale et juridique (c'est-à-dire leur existence « autonome » d'EPSCP) en sortie d'expérimentation, les dispositions actuelles du Code de l'éducation ne permettent pas aux grands établissements de contenir d'autres EPSCP. Et ladite ordonnance découle d'une loi<sup>6</sup> qui restreint explicitement à la seule durée de l'expérimentation la possibilité pour un EPEX de contenir des EPSCP... La pérennisation d'EPSCP « gigognes » ne semble donc pas possible à ce jour. Le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel risquent donc – à législation inchangée – de voir arriver des recours sur des décrets approuvant des statuts illégaux ! ■

**Le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel risquent – à législation inchangée – de voir arriver des recours sur des décrets approuvant des statuts illégaux !**

1. Pour plus d'information sur cette ordonnance, voir l'analyse du secteur Service public du SNESUP-FSU : [snesup.fr/rubrique/secteur-service-public](https://snesup.fr/rubrique/secteur-service-public).

2. Université Paris Cité, Institut polytechnique de Paris, université Côte d'Azur, université polytechnique Hauts-de-France, CY Cergy Paris Université, université Paris-Saclay, université Grenoble-Alpes, université Paris sciences et lettres (PSL), université Gustave-Eiffel.

3. Université Clermont-Auvergne.

4. Université de Lille, université de Montpellier, Nantes Université, université Paris-Panthéon-Assas.

5. À savoir : écoles et instituts extérieurs aux universités ; écoles normales supérieures ; écoles françaises à l'étranger.

6. Plus exactement de l'article 52 de la loi intitulée « pour un État au service d'une société de confiance ».

# Grenoble : « dernière étape »... vers la liquidation de l'université de service public

L'université Grenoble Alpes (UGA), établissement public expérimental (EPE) regroupant les trois universités grenobloises fusionnées et trois composantes (Grenoble INP, Sciences Po et l'ENSAG) ayant conservé leur personnalité morale et juridique, prépare déjà la sortie de l'expérimentation en vue du passage au statut de grand établissement (GE) à l'été 2023.

Par la **SECTION FSU DE L'UNIVERSITÉ GRENOBLE ALPES**

**P**our les personnels de l'UGA, les transformations de l'établissement se suivent et se ressemblent : après la fusion des trois universités en 2016 et la création d'un EPE en 2020<sup>1-3</sup>, la présidence annonce, dans son message de rentrée aux personnels, qu'une des priorités de l'UGA cette année sera la sortie de l'expérimentation avec validation des statuts pour l'été 2023, tout en désignant l'année qui démarre comme la « dernière étape de la transformation du pôle d'ESR public et de recherche grenoblois ». Pour seule justification, « le respect des engagements pris dans les statuts de l'EPE » et une conclusion lapidaire mentionnant notre « engagement » dans cette « dynamique engagée collectivement »... Encore un message en complet décalage avec les préoccupations des personnels, puisque ces annonces interviennent alors que nous peinons à assurer une rentrée qui est encore une fois marquée par les pénuries récurrentes de locaux et de personnels.

## ALLER VITE SANS BILAN SINCÈRE ET COMPLET DE L'EXPÉRIMENTATION

Avant l'été, la présidence avait commencé à distiller ses éléments de langage auprès des administrateurs en vue de la création rapide du GE (qui permettrait notamment à Grenoble INP, Sciences Po et l'ENSAG de conserver leur personnalité morale et juridique [PMJ]) : il s'agit d'une « pérennisation de l'existant », les nouveaux statuts incluent « un minimum de changements vis-à-vis des statuts actuels sans quoi nous devons redémarrer une nouvelle expérimentation », « le calendrier est dicté par les statuts de l'EPE », etc. Encore une fois, il s'agit d'aller vite, sans tirer de bilan objectif des premières années de fonctionnement et en se gardant bien de remettre en cause les choix qui ont été faits lors de la création de l'EPE : imbrication de PMJ, absence de CT commun à tout l'EPE, périmètres et compétences des « super-composantes » créées pour peser face aux établissements ayant conservé leur PMJ notamment. Peu importe si les transformations engagées en 2020 ne sont pas encore achevées, comme le transfert de deux composantes de l'UGA (IAE et Polytech) prévu pour janvier 2023, ou la mise en place de ces « super-composantes », effective dès 2020 mais dont le fonctionnement est toujours problématique et en constante évolution.

## UNE IGNORANCE DES PERSONNELS ET DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

Les élu-es FSU sont intervenu-es pour rappeler qu'il n'y a pas d'urgence à sortir de l'expérimentation (les statuts prévoient une période d'au moins trois ans), qu'il y a d'autres issues possibles qu'une pérennisation sous forme de grand établissement, et que nous pourrions tout aussi bien imaginer le retour vers le statut d'université non dérogoire. Nous avons aussi alerté sur le fait que la « pérennisation » annoncée revient à figer une structure qui est loin d'être stabilisée. Enfin, nous avons dénoncé l'absence totale de prise en compte de la voix des personnels pour la rédaction du rapport Hcéres (pour l'évaluation censée déterminer si l'UGA pourra devenir un GE), ainsi que l'absence totale de prise en compte des expertises commandées par le CHSCT lors des réorganisations de 2016 et 2020. Dans la version actuelle du rapport, qui doit être rendu au Hcéres en octobre, l'UGA ne fait aucune mention des conditions de travail ou de la politique d'austérité pourtant mise en place depuis de nombreuses années (et dont les restructurations sont en réalité une cause). Nos élu-es bataillent pour donner (enfin !) la parole aux personnels mais, manifestement, l'université tergiverse et nous ne sommes pas très optimistes quant à une éventuelle consultation des collègues. Encore une fois, l'université se borne à jouer les « bons élèves » en dépeignant une version édulcorée de notre établissement, et nous savons, malheureusement, à quoi cela nous mène<sup>4</sup>. ■

*L'université se borne à jouer les « bons élèves » en dépeignant une version édulcorée de notre établissement.*

1. « Grenoble Alpes : université (dés)intégrée », VRS n° 419, p. 16, à lire ici.
2. « Université Grenoble Alpes : point d'étape après bientôt deux ans de (dys)fonctionnement(s) », Le Snesup n° 699, p. 12, à lire ici.
3. « Depuis quinze ans, le démantèlement de l'université est à l'œuvre », 38POUR, mars 2022, p. 3 : [www.fsu-univ-grenoble.fr/fsu-univ-grenoble/public/Divers/38POUR\\_114\\_mars-2022.pdf](http://www.fsu-univ-grenoble.fr/fsu-univ-grenoble/public/Divers/38POUR_114_mars-2022.pdf).
4. « Situation budgétaire de l'UGA et inspection de l'IGESR : une stratégie cynique du ministère !, communiqué FSU » : [www.fsu-univ-grenoble.fr/post/2022/05/Rapport-de-l-IGESR-sur-la-situation-budg%C3%A9taire-de-l-UGA](http://www.fsu-univ-grenoble.fr/post/2022/05/Rapport-de-l-IGESR-sur-la-situation-budg%C3%A9taire-de-l-UGA).

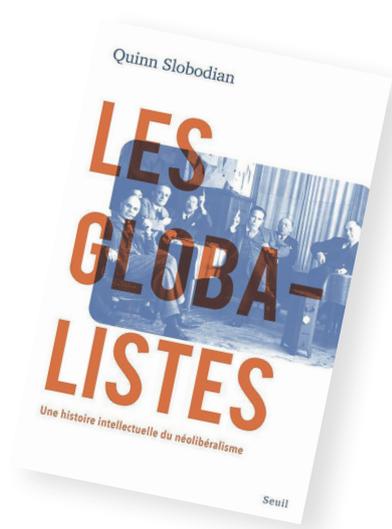
© Rénih / Wikimedia Commons



Sortie de l'expérimentation pour l'UGA.

# Saga : une histoire intellectuelle du néolibéralisme

Une fable d'abord : les néolibéraux sont partisans d'un laisser-faire général, avec des marchés autorégulés, des États réduits au strict minimum, et leur regard sur les motivations humaines se réduit à la stricte défense de l'intérêt personnel... Il faut vite oublier cela, selon Quinn Slobodian qui, dans « Les Globalistes »\*, une véritable saga, raconte l'histoire de la grande famille néolibérale.



Par MICHEL MARIC, responsable du secteur International

Le néolibéralisme, disent ses détracteurs, est cette philosophie de la primauté des forces du marché. Dans son premier ouvrage traduit en français, *Les Globalistes*, Quinn Slobodian, bien connu des lecteurs du *Guardian* ou du *New York Times*, historien canadien et professeur associé au Wellesley College, s'inscrit en faux par rapport à cette fable et raconte une histoire du néolibéralisme qui débute en Autriche, il y a un siècle. Un consensus existe pour dire que le terme est introduit pour la première fois en 1938 pour qualifier une volonté d'universitaires, de journalistes et de chefs d'entreprise de « rénover le libéralisme ». Et la constitution, dès 1947, de la Société du Mont-Pèlerin, réunion d'intellectuels autour de Friedrich A. Hayek, a fait l'objet de nombreux travaux.

## L'ÉCOLE DE GENÈVE

« L'un des obstacles à la compréhension des néolibéraux, considère Quinn Slobodian, a été un recours excessif à un ensemble d'idées empruntées à Karl Polanyi. » Car l'idée selon laquelle l'objectif des néolibéraux serait de libérer les marchés (ou de « laisser-faire ») relève du langage polanyien. Or, « cette métaphore essentialise l'objet de la critique, affirme l'auteur. Elle fait du marché une chose pouvant être libérée par des agents, alors que les néolibéraux le définissent quant à eux comme un ensemble de relations, qui s'appuient sur un cadre institutionnel ». Et il s'agira ici de démontrer que ce qui est au cœur des préoccupations néolibérales n'est pas le marché en soi mais la refonte des États, du droit et des autres institutions, « pour le protéger ». En d'autres termes, comme le soulignait en 2006 une importante revue néolibérale, *Ordo*, il faut une définition à la fois différente et plus claire du rôle de l'État. Et il suffit d'ouvrir un manuel de droit public économique (discipline récente) pour se convaincre que « ce n'est pas l'économie en tant que telle, mais les institutions qui créent un espace pour cette dernière » qui construisent les marchés. Et l'auteur de souligner que c'est bien là le cœur des préoccupations de l'ordolibéralisme allemand, comme de l'école autrichienne. Après l'école de Fribourg, berceau de l'ordolibéralisme, l'école de Chicago identifiée à Milton Friedman ou encore l'école de Cologne, il s'agit de s'intéresser à

l'école de Genève, encore quasi inconnue dans les années 1980. Et c'est précisément elle qui est au cœur de l'ouvrage, celle qui trouve son débouché dans les salles de l'Organisation mondiale du commerce (OMC/WTO) là où d'autres historiens du néolibéralisme se focalisent sur l'école de Chicago et sa percée après les élections de Reagan et de Thatcher.

## AU BORD DU LAC

Il s'agit, pour l'école de Genève, de résoudre « l'énigme de l'ordre post-impérial » et les tensions entre économie mondiale et monde des nations. Leur imaginaire du monde était esquissé dès 1950 par un juriste nazi, Carl Schmitt, pour lequel il n'existe pas un monde, mais deux : un premier, divisé en territoires délimités, où des gouvernements exercent leur autorité (le monde de l'*imperium*), et un second, celui de la propriété, où les gens possèdent des objets, des terres, etc. répartis sur la planète (le monde du *dominium*). Et pour Schmitt, la frontière la plus importante ne divise pas le monde en deux (Est/Ouest ou Nord/Sud) mais conserve en suspension, affirme Slobodian, « des pans entiers qui se chevauchent », l'espace d'une économie non étatique, une économie mondiale. Là où Schmitt considèrerait ce double monde comme un obstacle, les néolibéraux y voient « la meilleure description du monde qu'ils voulaient conserver ». Et cette division servira de base pour un ordre mondial libéral. Et constituera son défi. Car il faut alors trouver les bonnes institutions pour maintenir l'équilibre, non pas dissoudre les États, mais structurer un arrangement entre politique et économie dans un marché mondial. Avec, pour défi, de s'appuyer sur les démocraties (tout en constatant leur capacité à s'autodétruire ou s'anéantir via les moyens démocratiques) et sur les nations (tout en relevant l'aptitude du nationalisme à « désintégrer le monde »). Et on lira ici avec intérêt le monde vu par les néolibéraux, leurs craintes depuis un siècle, leurs peurs, leur absence de valeurs politiques (« le fascisme pouvait sembler prometteur avant qu'il n'élève des barrières tarifaires »). Et l'on mesurera aussi que, loin de « venir d'en haut », de penseurs ou d'intellectuels purs (image que cultivent les néolibéraux eux-mêmes), « les grandes figures du néolibéralisme [...] mettaient la main à la pâte » en faisant par exemple pression sur les gouvernements. ■

Ce qui est au cœur des préoccupations néolibérales n'est pas le marché en soi mais la refonte des États.

\* *Les Globalistes. Une histoire intellectuelle du néolibéralisme*, de Quinn Slobodian, traduit de l'anglais (Canada) par Cyril Le Roy, Seuil, 400 p., 24 €.



mgen<sup>★</sup>

GROUPE vyv

POUR SON AUTHENTICITÉ

**J'AI  
CHOISI  
MGEN**

**MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE**

Perrine Laffont a choisi MGEN pour son engagement à protéger la santé des personnes en toutes circonstances. Authentiquement mutualiste, MGEN rend accessibles les meilleurs soins à tous. Rejoignez-là.

**PERRINE LAFFONT**

**CHAMPIONNE OLYMPIQUE DE SKI  
DE BOSSES & 4 FOIS VICTORIEUSE  
DE LA COUPE DU MONDE.**

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 685 399, MGEN Vie, immatriculée sous le numéro SIREN 441 922 002, MGEN Fila, immatriculée sous le numéro SIREN 440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du Code de la mutualité. MGEN Action sanitaire et sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 441 921 913, MGEN Centres de santé, immatriculée sous le numéro SIREN 477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du Code de la mutualité. Siège social : 3 square Max Hymans -75748 PARIS CEDEX 15.

