

le snesup

**Une priorité : le vote
aux élections professionnelles**

**Bachelor de technologie
Tensions dans les IUT**

**Budget 2023
Une baisse historique**

**Les conséquences d'un
sous-encadrement organisé**

Enseignant, un métier à risques ?

Seulement 22% des enseignants estiment qu'il est très important de souscrire une assurance professionnelle dans l'exercice de leur métier*.

Certains risques, souvent peu anticipés, nécessitent des garanties particulières que seule une assurance professionnelle peut couvrir.

En effet, être agent de l'Éducation nationale ne signifie pas être couvert en toutes circonstances.



Philippe, professeur des écoles, a été accidentellement bousculé dans un escalier par un élève. Bilan : une épaule cassée, un arrêt de travail de plusieurs semaines et des séquelles à long terme.

L'importance d'une protection adaptée.

Dans une telle situation, une assurance professionnelle, comme celle proposée par MAIF, se révèle plus qu'utile. L'enseignant a ainsi pu être indemnisé pour les frais restés à charge : frais médicaux, frais d'hospitalisation... Un complément de salaire a été versé pendant son arrêt de travail, car les indemnités journalières de la Sécurité sociale ne couvraient pas l'intégralité de son revenu.

Son assurance professionnelle a aussi pris en charge ses frais de défense pour obtenir une indemnisation de ses séquelles. Julie, professeur d'histoire-géographie, n'a pas eu cette chance.

Elle a été filmée à son insu par un élève pendant son cours. Sans son consentement, la vidéo a été postée sur les réseaux sociaux, puis largement commentée et relayée. Julie est alors devenue la cible de menaces et de cyber-harcèlement.

Émergence des réseaux sociaux : de nouveaux risques.

L'Éducation nationale ne prévoit pas de dispositif d'accompagnement spécifique pour ces situations. Les enseignants n'en ont pas toujours conscience et peuvent se trouver démunis pour y faire face avec leurs propres moyens. Finalement, sur les conseils d'un proche, Julie a contacté une société spécialisée en e-réputation qui a procédé à ses frais à la suppression des commentaires et des comptes haineux. Il lui a fallu du temps pour reprendre sereinement le chemin du collège, et elle a dû faire face à une perte de salaire pendant plusieurs mois.

Les risques professionnels de l'enseignant se sont multipliés ces dernières années avec les réseaux sociaux. Des risques méconnus, non couverts, contre lesquels il est prudent de se préserver via une assurance professionnelle.



17 %

**des enseignants ont déjà
été victimes de violences
et 40% en ont été témoins*.**



assureur militant

#ChaqueActeCompte

* Étude souscription offre OME de juillet 2021, réalisée par l'institut MOAI Études pour MAIF. Seuls les prénoms ont été changés.
L'Offre Métiers de l'Éducation est conçue dans le cadre d'un accord de partenariat entre MAIF et l'ASL.
MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.
Entreprise régie par le code des assurances.
L'ASL - Fédération des Autonomes de Solidarité de l'enseignement public et laïque dite « L'Autonome de Solidarité Laïque »
Association régie par la loi 1901 - 7 rue Portalis - 75008 Paris.

SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS	4
ACTUALITÉS	6
■ Mobilisations pour les salaires et le pouvoir d'achat en octobre	
■ 18 octobre : une grève historique dans les lycées professionnels	
■ LPR : similitude simplification de l'usine à gaz néo-managériale	
■ Scrutin du CSA du MESR : le grand bazar	
■ Michel Pinçon : une vie d'engagement pour une « lutte solidaire et joyeuse »	
DOSSIER	9
■ ESR : les conséquences d'un sous-encadrement organisé	
MÉTIER	18
■ Comment l'État bafoue le droit à la retraite	
FICHES PRATIQUES	19
■ Fiche n° 36 Élections professionnelles du 1 ^{er} au 8 décembre 2022 : quelles modalités de vote ?	
■ Fiche n° 37 Le contrat LRU : un cadrage très... libéral	
ÉCONOMIE	21
■ Du sens du travail	
FORMATION	22
■ LP-BUT : une source de tensions dans les départements d'IUT	
RECHERCHE	24
■ Le serment du docteur, une idée moins anodine qu'il n'y paraît	
■ Élections CS/CSI au comité national en 2023	
SERVICE PUBLIC	26
■ Projet de loi de finances 2023, un budget austéritaire	
INTERNATIONAL	28
■ Europe : les syndicats de l'éducation pour un développement environnemental durable	
ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	29
■ Cette année, le 25 novembre commencera le 19 !	
LIVRES	30
■ Les filles et les gars du coin. Trois enquêtes sociologiques sur les jeunes des territoires ruraux	
AFFICHE ÉLECTIONS PRO	31

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 : *Le Désespéré*,
de Gustave Courbet, 1843-1845, huile sur toile. © DRAnne Roger, secrétaire générale, et
Philippe Aubry, secrétaire général adjoint

Une priorité : voter et faire voter aux élections professionnelles

Après le taux de participation ridicule de 30,5 % aux élections professionnelles de 2018, le plaçant loin derrière tous les autres ministères, le MESR aurait pu avoir en 2022 la volonté de faire le maximum pour faciliter l'exercice du droit de vote à ses agent-es. Bien au contraire ! En promouvant le vote électronique comme mode de scrutin par défaut avec, au nom de l'autonomie, des prestataires et des plates-formes différents entre les scrutins qu'il gère et ceux gérés par les établissements, il a créé des conditions qui risquent fort de perturber et de rebuter les électeur-rices qui devront distinguer et maîtriser non pas une mais deux procédures électroniques. En l'absence de consignes ministérielles claires, certains établissements se sont autorisé des fantaisies compliquant les candidatures aux instances locales, d'autres veulent réduire drastiquement la diffusion de mails syndicaux durant la campagne. Enfin, la constitution de la liste électorale pour le CSA ministériel est complètement défaillante (*lire p. 8*). Face à ces graves dysfonctionnements, on est en droit de se demander si notre ministère ne cherche pas à délégitimer la représentativité des organisations syndicales pour mieux les écarter.

Malgré ces difficultés, nous devons toutes et tous nous attacher à voter entre le 1^{er} et le 8 décembre, et à convaincre les collègues proches de nos idées de voter pour les listes FSU. Renforcer la représentation de la FSU dans les instances de tous niveaux, c'est disposer d'élu-es qui privilégieront l'intérêt général et auront à cœur d'améliorer le quotidien. C'est envoyer au gouvernement un message fort contre sa politique de casse de l'enseignement supérieur public, de développement de la précarité, de dégradation des conditions de travail et de dérogations toujours plus nombreuses aux statuts des personnels comme des établissements. C'est aussi, à travers le vote au CSA ministériel, conforter la place de première organisation des enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses du SNESUP-FSU.

Ce numéro est accompagné d'un supplément pour les doctorant-es et jeunes chercheur-ses destiné à présenter quelques informations utiles les concernant et à faire entendre que notre syndicat les défend. En espérant qu'il contribuera à leur syndicalisation et à favoriser leur participation aux élections professionnelles, nous vous encourageons à le donner à un-e doctorant-e ou postdoctorant-e de votre entourage.

Ensemble, nous serons plus fort-es !

UNIVERSITÉ DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE

Campagne d'emplois et hausse du coût de l'énergie

La section SNESUP-FSU de l'université de Reims Champagne-Ardenne (URCA) s'est réorganisée il y a quelques mois. Un nouveau secrétariat composé de trois membres et un nouveau bureau (neuf membres) ont été mis en place avec pour mission principale d'accompagner les collègues en difficulté, et cela dans un contexte général compliqué lié au fonctionnement sous tension budgétaire des universités. À titre d'exemple, la clôture des exercices budgétaires des universités, et notamment de l'URCA, est rendue complexe en raison non seulement du contexte international et d'une inflation importante engendrant une hausse de coût de l'énergie (à l'URCA, la facture annuelle était de 3,6 millions d'euros en 2021 et est estimée à 5,1 millions en 2022 et 8,2 millions en 2023), mais aussi de la non-prise en charge par l'État de la hausse de l'ordre de 3,5 % des salaires des personnels pour 2022. C'est pourquoi, lors de la campagne d'emplois 2023 de l'URCA, le secrétariat de la section SNESUP-FSU locale a alerté la présidence de l'université sur la tentation qu'on retrouve dans certains établissements de faire peser sur cette campagne ces contraintes budgétaires, ce qui rendrait le quotidien des collègues de certaines composantes en déficit de postes encore plus compliqué (une communication écrite sur ce thème a d'ailleurs été envoyée par voie électronique à l'ensemble des personnels). La section SNESUP de l'URCA espère que la présidence de l'université n'entrera pas dans un tel schéma dans les années à venir et répondra aux besoins des différentes composantes et unités de recherche en matière de recrutement mais aussi de fonctionnement et d'investissement. En outre, la section rappelle à l'ensemble des personnels son soutien et sa disponibilité pour les aider dans leurs démarches afin de résoudre notamment les conflits et difficultés qui peuvent exister dans leur composante et souvent en lien avec ce contexte général tendu.

La section SNESUP-FSU de l'université de Reims Champagne-Ardenne

UNIVERSITÉ DE TOULON

Salaires : une heure d'information syndicale riche en discussions

Une heure d'information syndicale a été tenue le 25 octobre à l'université de Toulon sur le thème des salaires. Nous avons ainsi discuté de la non-compensation entière de l'augmentation de 3,5 % du point d'indice, et marqué un accord commun sur le fait que l'État crée un précédent en ne payant pas ses fonctionnaires. Le lien a été fait avec les futurs projets du gouvernement en termes de rémunération dans la fonction publique. Nous avons notamment discuté de sa volonté de s'appuyer sur les régimes indemnitaires pour inscrire dans une future « part indiciaire » la logique fonctionnelle présente dans l'IFSE du Rifseep. Est-ce un cheval de Troie pour liquider à terme la grille indiciaire fondée sur les grades et échelons, reliés aux statuts ? Divers avis ont été émis. La réunion a conclu sur ce point en prenant connaissance des négociations qui commenceront après les élections professionnelles.

Une collègue PRAG nous a également fait part de la lutte actuelle du collectif 384, collectif national de PRAG, PRCE, PLP et contractuels. Alors que les PRAG et PRCE sont écartés des composantes Ripec, ceux-ci réclament que leur investissement soit reconnu au même titre que celui des enseignants-chercheurs et des chercheurs sur les volets hors recherche. Nous avons ainsi décidé de contacter le collectif parce que notre collègue s'est saisie de l'invitation de son syndicat à l'heure mensuelle pour nous rapporter les doléances du collectif. Pour autant, nous ne partageons pas leur avis quant au Ripec comme « amélioration des carrières et des rémunérations ». À notre sens, les primes sont vecteurs d'inégalités et menacent les grilles indiciaires et donc les statuts de la fonction publique. Cependant, les primes existent, alors nous estimons qu'elles doivent être attribuées également. Nous leur proposerons donc, en toute indépendance critique, de relayer leur lutte. Localement, au futur CSA, nous combattons pour l'égalité de traitement sur les primes.

La section SNESUP-FSU de l'université de Toulon

AIX-MARSEILLE UNIVERSITÉ

La gestion des personnels en souffrance

Plus de neuf mois parfois pour acter un changement de grade, avec une moyenne expérimentale proche des cinq mois, ou encore plus d'un an pour opérer le reclassement d'un maître de conférences après sa titularisation, les délais de mise en œuvre des opérations de gestion des carrières sont longs... Et cela s'accompagne d'un manque d'information des collègues qui est difficilement supporté, notamment par les entrant-es à l'université. Ainsi, la question du reclassement préoccupe les jeunes collègues, et notamment celles et ceux recruté-es en 2020 : certain-es n'ayant pas encore été reclassé-es bien que titularisé-es à la rentrée 2021, elles ou ils se demandent si leur arrêté de reclassement prendra en compte le nouveau décret ou s'ils ou elles doivent déposer une demande de reclassement ; et ils ou elles peinent à obtenir la personne chargée de leur dossier – quand ils ou elles arrivent à savoir de qui il s'agit... La date limite de dépôt du dossier de reclassement approchant, les interrogations se multiplient.

Le personnel de la DRH n'est bien entendu pas en cause : le service est sous-dimensionné de longue date en personnel, avec une grande part de personnel contractuel, et la réorganisation des services à la suite de la fusion des trois universités marseillaises (qui avait pour nom « origamu » !) a sans aucun doute laissé des traces. On ne peut s'empêcher de penser en outre que la disette budgétaire globale de l'ESR comme les conditions de travail peu attractives rendent difficile le recrutement de personnels dont le travail contribue pourtant grandement à la qualité de la vie au travail à l'université : cette QVT dont le ministère ne cesse de parler mais qui est un mot d'ordre creux que ne vient soutenir aucune infrastructure digne de ce nom.

La section SNESUP-FSU d'Aix-Marseille Université

SORBONNE UNIVERSITÉ

Refus des chaires de professeur junior

Début 2022, la nouvelle présidente de Sorbonne Université, tout en reconduisant la non-réponse aux appels à chaire junior décidée quelques mois plus tôt, remettait en question cette politique et annonçait « des discussions pour évaluer l'opportunité de répondre l'année prochaine ». Comme dans les laboratoires et UFR qui ont organisé des échanges collectifs, le conseil ou l'assemblée générale a voté le refus de ces chaires, la présidence a contourné allègrement les instances collectives pour déposer des demandes de chaire qui lui sont remontées par divers canaux.

C'est pourquoi les élus de notre liste intersyndicale au conseil de la faculté des sciences ont été à l'initiative de la motion suivante, votée le 20 octobre par 30 voix pour, 2 votes blancs et 2 abstentions.

« Le Conseil tient à faire connaître les profondes réticences exprimées par une large partie de la communauté, dans les composantes comme au sein du conseil de la FSI, à propos de ces postes, et rappelle son attachement au statut de fonctionnaire des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui garantit la liberté académique et la prise de risque scientifique. »

Le Conseil prend acte de la décision de l'université de participer à ce dispositif et que dix-huit profils de CPJ ont été proposés par des acteurs de la FSI. Le Conseil s'étonne de la méthode employée qui n'a pas permis un dialogue préalable structuré dans les collectifs de travail, avec un calendrier et des finalités explicites, et qui fait fi du rôle des instances représentatives de la faculté et de l'université. L'absence de cadrage sur les modalités de mise en place de ce dispositif à SU ne donne pas de visibilité sur le type de postes et de profils qui seront sélectionnés.

Le Conseil s'inquiète que le dispositif CPJ vienne remplacer les dispositifs de recrutement et de promotion au sein de notre établissement, et qu'il soit installé au détriment de la voie statutaire de recrutement des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, déjà en souffrance car insuffisamment soutenue par les politiques publiques. »

La section SNESUP-FSU de Sorbonne Université

Mobilisations pour les salaires et le pouvoir d'achat en octobre

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

La journée de grève et de manifestation interprofessionnelles du 29 septembre avait, d'emblée, été annoncée comme une des dates d'un calendrier de mobilisation pour les salaires qui devait s'inscrire dans la durée. De fait, à l'appel de la CGT, de la FSU, de Solidaires et des organisations de jeunesse, cette journée a enclenché une dynamique dans nombre de secteurs, en premier lieu les raffineries, dans lesquelles les salarié·es s'estiment en position de force pour arracher des augmentations de salaire substantielles dans des entreprises aux profits extravagants.

REGAIN DE COMBATIVITÉ

Après plus de quinze jours de grève reconductible dans la plupart des raffineries, le gouvernement a choisi de remettre en cause ce droit fondamental en réquisitionnant un certain nombre de salarié·es grévistes, semant sciemment la confusion entre participation volontaire à la grève et blocage des sites de production.

C'est dans ce contexte que se sont succédé les deux journées de mobilisation du 16 et du

18 octobre. La première à l'appel des organisations de la Nupes et d'un certain nombre d'associations, « contre la vie chère et l'inaction climatique », a réuni environ 140 000 personnes, à Paris essentiellement. La seconde, à l'appel des mêmes organisations syndicales que le 29 septembre – avec le renfort de FO – pour les salaires et pour le respect du droit de grève, a rassemblé 300 000 manifestant·es dans 200 défilés environ sur toute la France. La forte inflation et surtout les inégalités criantes dans les efforts demandés à la population pour faire face à la crise énergétique et aux mesures budgétaires austéritaires peuvent expliquer ce regain de combativité d'une partie des salarié·es. Le refus de taxer les superprofits de TotalÉnergies et d'autres entreprises qui profitent de la crise constitue pour le gouvernement un dogme qui oriente l'ensemble de sa politique. C'est bien ainsi que l'on doit comprendre ses annonces pour une nouvelle réforme des retraites qui n'est pas liée à un déficit constaté de leur financement mais à la volonté de financer les services publics (école, santé...) par la baisse des prestations sociales (assurance chômage, retraites). D'autres mobilisations interprofessionnelles sont d'ores et déjà en construction pour les mois de novembre et décembre. ■

Le refus de taxer les superprofits constitue pour le gouvernement un dogme qui oriente l'ensemble de sa politique.

18 octobre : une grève historique dans les lycées professionnels

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale

Les personnels de lycées professionnels (LP) et des lycées agricoles et maritimes se sont fortement mobilisés mardi 18 octobre pour réussir une grève majoritaire à l'appel d'une intersyndicale unitaire*. Il s'agissait pour eux d'exprimer clairement leur opposition à la réforme des LP, calquée sur le modèle de l'apprentissage, engagée de manière autoritaire et pyramidale par le président Macron et la ministre Carole Grandjean. L'augmentation prévue du nombre de semaines de stage impliquera moins de

disciplines qui seraient « fondamentales ». Les langues vivantes, l'éco-droit, l'éco-gestion, les arts appliqués, l'EPS, la PSE seront-ils considérés comme fondamentaux et les postes des collègues concernés préservés ? Les organisations syndicales ont réaffirmé leur attachement au principe d'égalité de l'école républicaine et réclament le maintien d'une grille horaire nationale pour toutes les filières professionnelles. Elles revendiquent aussi une dimension émancipatrice de la formation à laquelle participent toutes les disciplines. Et ce, pour toutes et tous les jeunes.

SEMAINE D'ACTION

Certains établissements ont d'ores et déjà appris avec une grande brutalité leur fermeture en septembre 2023, à Paris comme dans le Grand-Est.

Une semaine d'action sera organisée dès la rentrée pour multiplier les initiatives locales et amplifier la mobilisation. Un appel à une nouvelle journée de grève et de mobilisation est lancé pour le jeudi 17 novembre sous forme de rassemblements et de manifestations pour exiger à nouveau le retrait du projet de réforme de la voie professionnelle. ■



* snuep.fr/communiquelycee-professionnel-en greve-le-18-octobre-pour-le-retrait-du-projet-macron/actualite.

LPR : simili-simplification de l'usine à gaz néo-managériale

Malgré les mises en garde du SNESUP-FSU sur les nouveaux dispositifs, Ripec, repyramidage et chaires de professeur junior, le ministère a peu réfléchi aux difficultés concrètes qui se poseraient au moment de leur mise en œuvre. Celles-ci sont apparues très vite dans les établissements, submergés par la gestion de ces procédures qui viennent s'ajouter à celles existantes.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

Il y a moins d'un an, le nouveau régime indemnitaire des enseignant-es-chercheur-ses (Ripec), la voie de promotion interne vers le corps des professeurs d'université (repyramidage) et les chaires de professeur junior ont été mis en œuvre sans que nos critiques de fond, nos mises en garde sur les procédures choisies et nos propositions soient entendues. La priorité du ministère était de renforcer une fois de plus le pouvoir du chef d'établissement à travers ces trois dispositifs. Il a peu réfléchi aux difficultés concrètes qui se poseraient. Celles-ci sont apparues très vite dans les établissements, submergés par la gestion de ces procédures s'ajoutant à celles existantes. Fin octobre, avant même la fin des sessions en cours, le ministère a présenté aux organisations syndicales les modifications suivantes.

MODIFICATION DES PROCÉDURES

Pour le Ripec, l'enseignant-e-chercheur-se (EC) qui dépose une candidature à la prime individuelle devra préciser au titre de quelles missions du service public de l'enseignement supérieur il-elle la sollicite. Le délai de carence est supprimé, autrement dit la prime reste attribuée pour trois ans mais une nouvelle demande pourra être déposée en vue de la percevoir à nouveau sans interruption. L'ordre d'examen des dossiers sera inversé, donc ceux-ci seront transmis d'abord au CNU puis au conseil académique restreint, qui disposera des avis de la section CNU. Ces instances n'émettront plus chacune qu'un seul avis global sur la candidature. Concernant la prime fonctionnelle C2, elle pourra être convertie en décharge de service comme la prime de charges administratives qu'elle a remplacée. Mais elle ne pourra pas être attribuée au titre d'une activité qui fait déjà l'objet d'une équivalence horaire en vertu du référentiel des tâches.

Pour le repyramidage, les taux respectifs de 25 % et 75 % de classe normale et de hors-classe parmi les promus de l'année au corps des PU seront seulement des objectifs indiqués dans les lignes directrices de gestion. Le ministère, découvrant qu'il est impossible d'assurer le respect des taux au niveau national dans une procédure où les décisions sont locales, repousse la contrainte du taux à la dernière année où il imposera aux



© LPT/Wikimedia Commons

établissements la part de chaque catégorie dans les promotions ouvertes. Une promotion pourra être ouverte au titre de deux sections d'un même groupe CNU. Les candidatures ne passent plus par le conseil académique restreint ; la section CNU les examine d'abord et émet un avis, puis un comité de promotion local est chargé d'émettre lui-même un avis, d'auditionner au plus quatre candidats et de transmettre les comptes rendus d'auditions au chef d'établissement sans classement, lui laissant ainsi une grande liberté de choix.

Pour les chaires, les comités de recrutement classent plusieurs candidats au lieu de n'en retenir qu'un seul. Il n'avait pas été anticipé que certaines chaires ne seraient pas pourvues en 2022 à la suite de désistements...

MESURES DE « SIMPLIFICATION »

Ces mesures de « simplification » visent donc à faciliter le déroulement matériel des procédures tant que faire se peut, en conservant les choix politiques originaux (individualisation poussée et pouvoir managérial local). Nos propositions pour réduire la part disproportionnée de la prime individuelle dans les rémunérations des EC en comparaison des autres corps de fonctionnaires, pour redonner du poids à l'instance nationale d'évaluation, pour un repyramidage organisé nationalement ou pour donner un rôle de classement au comité de promotion, pour arrêter le dispositif des chaires au profit du recrutement d'enseignant-es-chercheur-ses et de chercheur-ses titulaires, etc. n'ont pas été retenues par le ministère. Les problèmes de fond de ces procédures que le SNESUP-FSU a soulignés antérieurement restent donc entiers. ■

Le ministère n'a pas anticipé les difficultés concrètes posées par la LPR.

Les problèmes de fond de ces procédures que le SNESUP-FSU a soulignés antérieurement restent entiers.

Scrutin du CSA du MESR : le grand bazar

Par **PHILIPPE AUBRY**,
secrétaire général adjoint

Fin octobre, la FSU a interpellé le gouvernement sur les graves dysfonctionnements dans l'organisation de l'élection du comité social d'administration (CSA) du MESR dont les résultats déterminent la représentativité des organisations syndicales dans notre ministère. Moins de 239 000 agent-es figurent sur la liste électorale publiée le 13 octobre, alors qu'un arrêté a dénombré au 1^{er} janvier dernier plus de 304 862 agent-es dans le périmètre de cette instance.

Le ministère met en cause le prestataire privé Voxaly, qu'il a choisi pour gérer le scrutin par voie électronique. La liste électorale aurait été compilée à partir des données fournies par les établissements en juillet, alors que ceux-ci ont transmis début octobre des listes à jour qui tiennent compte des multiples changements à l'occasion de la rentrée. À Sorbonne Université ou à l'université de Lorraine, il manque plus de 1 000 électeur-rices.

En conséquence, de nombreux agent-es n'ont pas reçu par mail le lien pour créer leur espace personnel sur la plate-forme de vote, passage obligé pour pouvoir voter électroniquement début décembre. D'autres ont constaté que leur corps était incorrect. Ainsi, des doctorant-es sont inscrites comme maître-ses de conférences. Leurs votes au CSA seraient en l'état comptabilisés pour déterminer la formation spécialisée aux EC titulaires (ex-CTU), compétente pour donner des avis sur les changements de statut des EC. Dans certains établissements, les agent-es non titulaires sont massivement absent-es, dans d'autres des catégories entières de personnels ont été oubliées.

Le ministère a minimisé l'ampleur du désastre mais ne pouvant nier la réalité, il a répondu favorablement à notre demande de report de la date limite des demandes de rectification de la liste électorale. Initialement fixée au 24 octobre, elle est repoussée au 8 novembre. Cependant, de la bouche même d'un DGS d'université, ces difficultés posent la question de la tenue aux dates prévues des scrutins nationaux dans notre ministère. ■

Michel Pinçon : une vie d'engagement pour une « lutte solidaire et joyeuse »

Par **MICHEL MARIC**,
membre de la commission administrative

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris le décès, des suites de la maladie d'Alzheimer, de Michel Pinçon, le 26 septembre dernier alors qu'il venait d'avoir 80 ans. Issu d'un milieu populaire, celui des ouvriers des Ardennes (son père était polisseur avant de devenir garçon de recettes dans une agence bancaire), il est rapidement devenu inséparable de cette étudiante en sociologie avec laquelle il réalisera un mémoire dirigé par Jean-Claude Passeron. Ils se marieront rapidement, en 1967, et elle le suivra pour son service national en coopération au Maroc. Ils seront recrutés au CNRS en 1970. Dans un premier temps, lui travaillera sur le monde ouvrier, elle sur la ségrégation urbaine. Ainsi, il publiera seul un travail sur le « désarroi des milieux ouvriers » confrontés aux mutations industrielles et sociales dans l'industrie métallurgique¹. Ce sera le seul et il deviendra difficile de parler de Michel sans parler de Monique, « les Pinçon-Charlot » disait-on souvent. Ils sont restés inséparables, dans la vie comme tout au long des enquêtes et des publications qu'ils feront pendant plus de cinquante ans. Dans la cuisine de leur petite maison de ville où ils

aimaient recevoir autour d'un café ou d'un thé, il n'était pas rare que l'un commence une phrase que l'autre terminait. De façon parfaitement fluide, en harmonie, en symphonie, y compris lorsque leur opinion divergeait². Dès leur départ à la retraite, en 2007, tout se passe comme s'ils décidaient de vulgariser davantage leurs apports, dégagés de la neutralité scientifique. Le « tournant » est marqué

par la publication en 2010 du *Président des riches*³ (dont un tirage à 150 000 exemplaires atteindra largement le grand public). Mais leur carrière est en réalité d'emblée engagée, sans que l'on puisse parler de rupture lors de leur départ à la retraite.

Avant eux, personne ne s'était lancé dans ce qui restera une passionnante étude des riches qu'ils situaient dans le prolongement intellectuel de Passeron et de Bourdieu. Et les chercheurs, jeunes et moins jeunes, garderont précieusement la réflexion méthodologique qui était la leur, qu'ils livrent dans *Voyage en grande bourgeoisie. Journal d'enquête*⁴, en sus d'une longue liste d'ouvrages dont la lecture reste toujours vivement recommandée pour décrypter le monde contemporain⁵.

Nous adressons nos pensées les plus sincères, les plus chaleureuses et les plus fraternelles à son fils et bien sûr à Monique, avec laquelle nous avons encore récemment partagé les mobilisations contre la LPR. ■



1. *Désarrois ouvriers. Familles de métallurgistes dans les mutations industrielles et sociales*, de Michel Pinçon, L'Harmattan, 1987.
2. Lire par exemple : V. Bourdeau, J. Flory, M. Maric, « Regard sociologique sur l'oligarchie. Entretien avec Monique Pinçon-Charlot et Michel Pinçon », *Mouvements*, La Découverte, 2010/4, n° 64, p. 22-40. En libre accès sur Cairn : www.cairn.info/revue-mouvements-2010-4.htm.
3. *Le Président des riches. Enquête sur l'oligarchie dans la France de Nicolas Sarkozy*, de Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot, Zones/La Découverte, 2010.
4. *Voyage en grande bourgeoisie. Journal d'enquête*, de Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot, PUF, « Quadrige », 2015.
5. *Grandes Fortunes. Dynasties familiales et formes de richesse en France*, Payot, 1996 ; *Sociologie de la bourgeoisie*, La Découverte, 2000 ; *Sociologie de Paris*, La Découverte, 2004 ; *Les Ghettos du gotha. Comment la bourgeoisie défend ses espaces*, Le Seuil, 2007 ; *La Violence riches. Chronique d'une immense casse sociale*, La Découverte, 2013 ; *Tentative d'évasion (fiscale)*, La Découverte, 2015 ; *Le Président des ultra-riches. Chronique du mépris de classe dans la politique d'Emmanuel Macron*, La Découverte, 2019 ; *Notre vie chez les riches. Mémoires d'un couple de sociologues*, La Découverte, 2021.



Enseignement supérieur et recherche : les conséquences d'un sous-encadrement organisé

Depuis la loi sur l'autonomie des établissements, les effectifs des agent-es titulaires ne suivent pas l'évolution des effectifs des étudiant-es dans l'enseignement supérieur. Rien que sur les trois dernières années, le taux d'encadrement est passé de plus de 9 agent-es titulaires pour 100 étudiant-es à 8,2, avec de fortes disparités selon les établissements et les disciplines.

Ce sous-encadrement, organisé par le gouvernement, qui refuse d'abonder le budget des établissements en conséquence, a pour effet d'augmenter fortement le taux de précarité au sein de l'enseignement et de la recherche, phénomène qui reste malheureusement difficilement mesurable, donc partiellement invisible.

Le manque d'enseignant-es titulaires pèse lourdement sur les conditions de travail, avec des groupes surchargés qu'il devient impossible d'accompagner correctement, de nombreux vacataires à trouver et à former, des tâches administratives de plus en plus lourdes qui nous éloignent de nos missions d'enseignement et de recherche. Nous avons choisi d'illustrer ces difficultés à travers trois filières particulièrement en tension : l'informatique, les enseignements de langue et les Staps.

Le potentiel de recherche est directement affecté par la baisse du nombre de doctorant-es et d'enseignant-es-chercheur-ses mais aussi par l'augmentation du temps que ces derniers doivent consacrer à la recherche de financements et à des tâches de gestion.

Le sous-encadrement concerne également nos collègues Biatss, dont les fonctions permettent le bon fonctionnement des établissements, et les services de santé ou d'assistance sociale, qui sont aussi particulièrement affectés.

Le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche n'a jamais été aussi près de l'explosion. ■

La précarité dans l'ESR : un dégât collatéral difficilement mesurable du sous-encadrement

Difficilement quantifiable, la précarité dans l'ESR reste dans une zone d'ombre du fait de la diversité des situations et des structures, d'une gestion locale ou relevant d'une structure de droit privé. Malgré un calcul imparfait des taux de titularité, on constate tout de même une baisse différenciée mais généralisée, ouvrant la voie à un recours toujours plus important aux contrats précaires.

Par **JULIEN GOSSA**,
SNESUP-FSU Strasbourg

Depuis plusieurs années, l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) voient leurs professions se précariser. Les personnels eux-mêmes sont contraints de recourir à des collègues contractuels ou vacataires pour faire fonctionner leurs enseignements, recherches et services. Mais comment peut-on mesurer cette précarité ?

DES EFFORTS DE TRANSPARENCE CONSIDÉRABLES, UNE MESURE DIFFICILE

Malgré des efforts remarquables, sans doute de niveau international, pour consolider et publier les données de l'ESR, la précarité reste dans une zone d'ombre. En raison de deux difficultés majeures.

La première est que la précarité se situe à la frontière de ce que connaît l'administration, en particulier centrale : alors que chaque fonctionnaire titulaire est compté et catégorisé avec diligence, les contractuels s'éparpillent entre les contrats et structures. Compter les vacataires est difficile, puisque leur gestion est au niveau le plus local. Compter les contractuels est en partie impossible, lorsque leur gestion relève d'une structure de droit privé, comme les filiales des universités.

La seconde difficulté tient à la diversité des situations des personnels contractuels, dans lesquels on peut trouver les collègues les plus précaires, comme les collègues les mieux payés.

Les mesures présentées ici doivent donc être prises avec la plus grande des prudenances.

DES SITUATIONS CONTRASTÉES

Si on s'en tient aux données ouvertes (donc à l'exclusion notable des vacataires et doctorants non financés), nous pouvons obtenir une mesure basse du taux de titularité, pour différentes catégories de personnels, Biatss, enseignants et enseignants-chercheurs (E et EC), et dans les opérateurs nationaux de recherche (ONR). On observe ainsi que, dans la majorité des cas, entre 50 % et 25 % des personnels référencés sont contractuels : plus de 50 % dans les ONR, environ 40 % des Biatss et 30 % des E et EC (cf. figure 1).

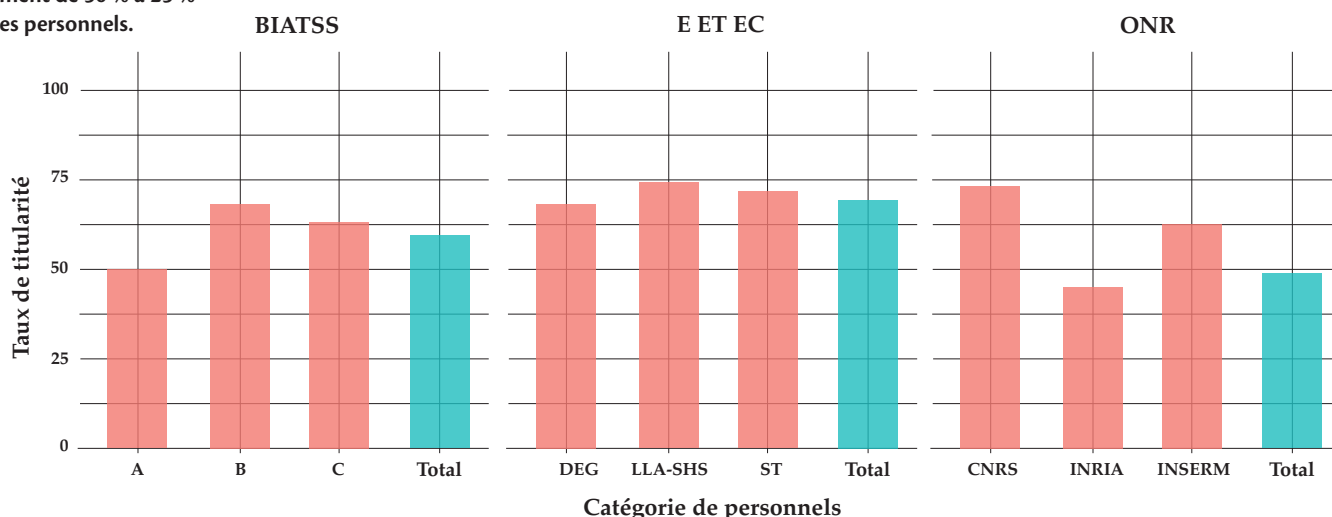
DES ÉVOLUTIONS ÉGALEMENT CONTRASTÉES

Les données ouvertes permettent également d'observer l'évolution dans le temps des taux de titularité. On constate ainsi que, sur cinq ans, la titularité dans les ONR a baissé de 1,5 point, celle des Biatss de 1 point et celle des E et EC de près de 3 points. On constate également des trajectoires

Plus de 50 % des personnels au sein des opérateurs nationaux de recherche sont contractuels.

Figure 1. Le taux de titularité qu'on peut percevoir au travers des données ouvertes (donc à l'exclusion notable des vacataires et doctorants non financés) montre un nombre de contractuels allant généralement de 50 % à 25 % de tous les personnels.

TAUX DE TITULARITÉ DES PERSONNELS E, EC ET BIATSS, ET OPÉRATEURS DE RECHERCHE (ONR)



Source : SIES <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr>

TAUX DE TITULARITÉ DES PERSONNELS (VALEUR 100 EN 2015) E, EC ET BIATSS, ET OPÉRATEURS DE RECHERCHE (ONR)

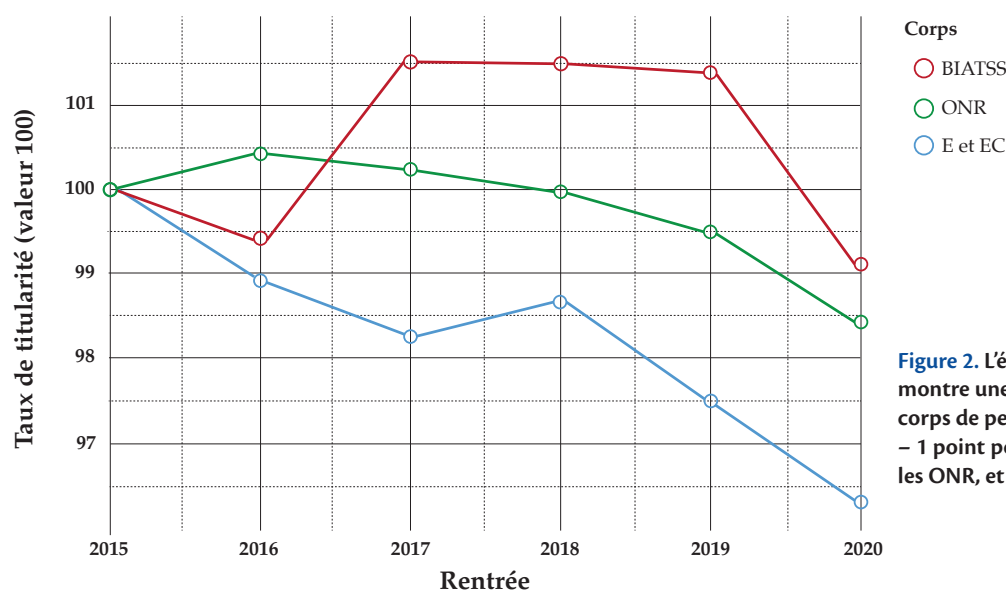


Figure 2. L'évolution des taux de titularité montre une baisse dans tous les grands corps de personnels sur cinq ans :
– 1 point pour les Biatss, – 1,7 point pour les ONR, et – 2,7 points pour les E et EC.

Source : SIES <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr>

assez différentes, même si toutes rejoignent la même pente dans cette période (cf. figure 2).

UNE MESURE PLUS FINE : LA PRÉCARITÉ DE LA MISSION D'ENSEIGNEMENT

Une autre façon de mesurer la précarité est de ne pas s'intéresser aux personnels mais à leurs missions. C'est notamment possible avec les heures d'enseignement, répertoriées dans les rapports sociaux uniques (ex-bilans sociaux) des établissements.

Si l'on prend l'exemple de l'université de Strasbourg, entre 2013 et 2020, nous pouvons observer une relative stagnation des heures en service (– 4 %), une hausse notable des heures de vacation (+ 10 %) et une explosion des heures complémentaires (+ 40 %). On peut y voir une politique de bonne gestion budgétaire, les heures complémentaires étant les moins chères

disponibles. On peut également y lire la mise en œuvre d'une politique de modulation des services volontaire (cf. figure 3).

CONCLUSION

Si la précarité dans l'ESR est difficile à mesurer par les données ouvertes, un calcul imparfait des taux de titularité indique tout de même une baisse différenciée mais généralisée. Des mesures de politiques locales sont également possibles en s'intéressant aux missions.

Ces mesures nécessitent un travail de fourmi pour collecter les données. Pourtant, la loi de 2016 pour une République numérique oblige les établissements à « publier en ligne » ces données « dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé ». Nos élu-es dans les conseils ne manqueront pas d'intervenir pour obtenir le respect de cette obligation. ■

Les situations des personnels contractuels diffèrent, des plus précaires aux collègues les mieux payés.

HEURES D'ENSEIGNEMENT (HETD VALEUR 100 EN 2013) Université de Strasbourg

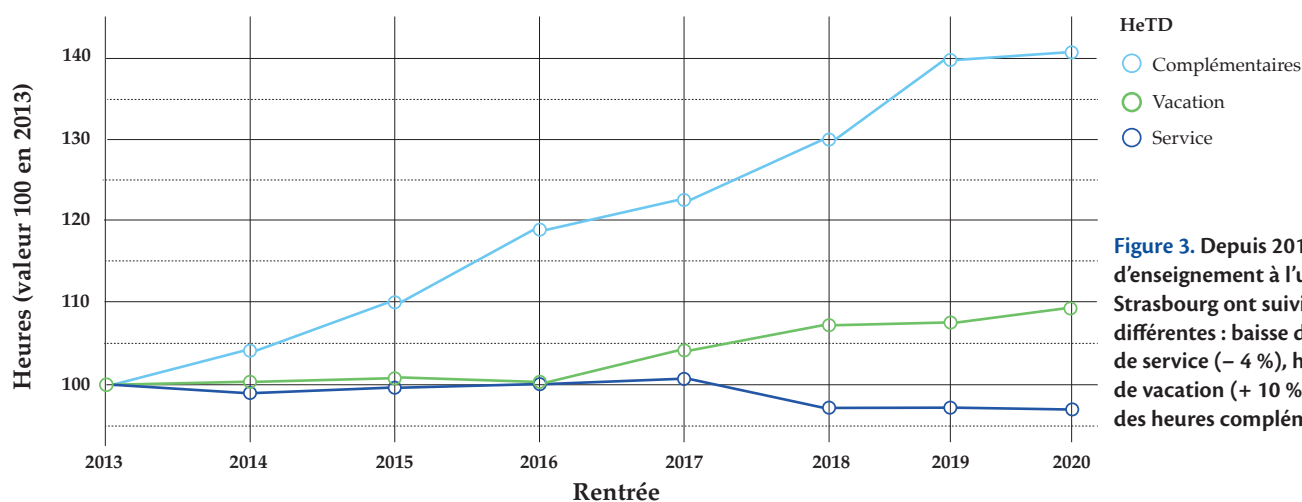


Figure 3. Depuis 2013, les heures d'enseignement à l'université de Strasbourg ont suivi trois trajectoires différentes : baisse des heures de service (– 4 %), hausse des heures de vacation (+ 10 %) et explosion des heures complémentaires (+ 40 %).

Source : bilans sociaux et rapports sociaux uniques de l'université de Strasbourg

L'informatique, une filière particulièrement en tension, l'exemple de Paris-13

Depuis l'essor de l'informatique à la fin des années 1980, cette filière a toujours connu une situation de sous-encadrement chronique à l'université, malgré un franc succès auprès des étudiants. L'augmentation considérable des effectifs étudiants ne s'est accompagnée d'aucune hausse des moyens alloués à cette discipline.

Par **MARC CHAMPESME**,
membre de la commission administrative

« **A**ccélérer la transformation numérique du service public et des entreprises », « faire de la France un leader mondial de l'intelligence artificielle », « stratégie nationale sur les technologies quantiques » : la communication gouvernementale est toujours tonitruante lorsqu'il s'agit du numérique. Malheureusement, comme nous en avons l'habitude, il y a un gouffre entre les déclarations et la réalité vécue dans les universités par les étudiants et les personnels.

À voir l'augmentation impressionnante des inscriptions en licence d'informatique à l'université, il semble que cette communication ait été prise au sérieux par une large partie de la jeunesse : entre 2012 et 2021, les inscriptions en licence d'informatique ont ainsi bondi de près de 88 % (+ 93 % pour les seules inscriptions en première année). Dans certaines universités, cette augmentation est même encore plus importante : à l'université Paris-13, l'augmentation atteint 156 % (+ 179 % en première année). Tout cela sans compter les nombreux lycéens laissés sur le carreau par Parcoursup faute de capacités d'accueil suffisantes.

SITUATION CRITIQUE

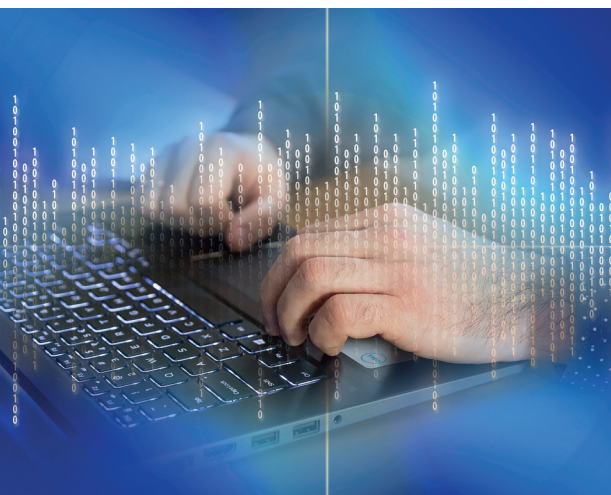
L'informatique n'est cependant pas la seule discipline, ni même la plus touchée par cette augmentation des effectifs : dans le secteur disciplinaire des sciences fondamentales, le nombre d'étudiants inscrits en licence a augmenté de 76 %, et pour certaines disciplines comme la chimie, l'augmentation atteint 124 % sur la même période. Cependant, l'informatique cumule certaines spécificités qui rendent la situation critique : tout d'abord, l'informatique est la discipline qui attire le plus

d'étudiants en sciences fondamentales (20 % des inscriptions en licence de sciences fondamentales, juste devant les mathématiques avec 19 % des étudiants), de plus, des enseignements d'informatique ont progressivement été intégrés à l'ensemble des cursus en sciences et, surtout, l'informatique à l'université est en situation de sous-encadrement chronique depuis l'essor de cette discipline à la fin des années 1980, ce qui était beaucoup moins le cas des autres disciplines scientifiques.

AUCUNE HAUSSE DES MOYENS

Cette augmentation considérable des effectifs étudiants en informatique ne s'est accompagnée d'aucune hausse des moyens : bien au contraire, sur la dernière décennie, les effectifs d'enseignants titulaires en informatique (section 27 du CNU) ont diminué de 1 % (34 postes en moins) ! Si l'on ajoute à cela le manque de locaux d'enseignement, les équipes pédagogiques se retrouvent dans une situation intenable où elles doivent constamment arbitrer entre la volonté de faire réussir les étudiants et celle de réduire les moyens consacrés à chaque étudiant. Première conséquence, le blocage des capacités d'accueil en master : alors que les effectifs en L3 ont augmenté de 40 %, les effectifs en master n'ont augmenté que de 17 % au niveau national ; à Paris-13, malgré une augmentation des effectifs de 51 % en L3, les effectifs en master n'ont augmenté que de 2 %. Autres mesures d'économies : la réduction générale des volumes horaires (plus particulièrement en L1), la mise en place d'une année zéro avec horaires d'enseignement très réduits pour les « oui si » de Parcoursup, le développement de l'apprentissage en master et, pour finir, quand il ne reste plus d'autres solutions, l'augmentation des effectifs par groupes de TD et de TP – en L2 à Paris-13, cette année, les TD se font par groupes de 55 étudiants en amphi... quand il reste des amphis disponibles. Filière informatique, filière d'avenir ? Le service public de l'ESR attend des investissements de l'État à la hauteur de l'ambition affichée, à moins que celui-ci n'ait déjà fait le choix de la dégradation des formations publiques pour laisser le marché privé investir le « filon »... ■

Les équipes pédagogiques doivent constamment arbitrer entre la volonté de faire réussir les étudiants et celle de réduire les moyens consacrés à chaque étudiant.



© Pixabay

FLE : un mépris pour les enseignements de la langue clairement affiché

Bien qu'indispensables à la réussite des étudiants, les enseignements de la langue souffrent d'un sous-engagement de l'État : manque de personnels, recherche dans le domaine de la didactique du FLE non reconnue, inexistence d'un capes spécialisé...

Par **RADIJA TAOURIT**, PRCE département COM/FLE, membre de la commission administrative du SNESUP-FSU

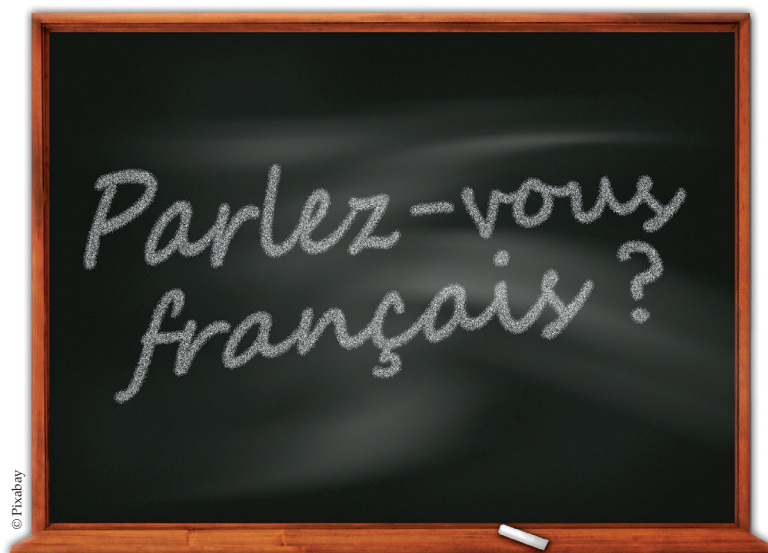
Dès sa création, en 1969, l'université Paris-8 Vincennes-Saint-Denis a accueilli des étudiants de tous les horizons : non-bacheliers, salariés, étrangers, réfugiés, pour lesquels a été créé un département de français langue étrangère (FLE) qui défend la « *volonté politique d'intégrer l'apprentissage du français dans les différents cursus, sans en faire un préalable – payant* »*.

Les différentes politiques qui se sont succédé (LRU, LPR, Parcoursup, Trouver mon master, Bienvenue en France) ignorent les réalités du terrain, avec des plaquettes LMD incohérentes, limitant le savoir aux seules compétences nécessaires à l'obtention d'un diplôme, et qui obligent un étudiant étranger à suivre des cours d'anglais alors qu'il a besoin d'améliorer la maîtrise du français pour comprendre les cours.

LE RECRUTEMENT, UN VÉRITABLE CASSE-TÊTE

L'enseignement de la langue s'adresse à tous les étudiants étrangers mais permet aussi aux étudiants francophones, recrutés en majorité dans le département de la Seine-Saint-Denis, d'acquérir les codes nécessaires à la réussite de leur parcours universitaire.

À Paris-8, 30 % des agents sont contractuels et les enseignants de langue française n'échappent pas à cette précarisation. Les MCF recrutés, quand leurs postes ne sont pas gelés, partagent leurs enseignements avec d'autres départements (sciences du langage, sciences de l'éducation) ; les cours sont assurés majoritairement par des enseignants du second degré (PRCE ou PRAG de lettres) et des chargés de cours (titulaires d'un M2 FLE) qui doivent soit avoir un employeur principal, soit être autoentrepreneurs avec quatre années d'exercice assurant une autonomie financière... après une pandémie qui a empêché la plupart de travailler. Un véritable casse-tête pour les titulaires chargés de les recruter, qui doivent vérifier à la fois leurs compétences professionnelles et la cohérence de leurs dossiers administratifs pour qu'ils soient payés un jour, et qui ont alors une charge mentale supplémentaire, car les conditions de recrutement varient d'une université à



une autre, un grain de sable local pouvant conduire au non-paiement de la charge de cours.

INVISIBILITÉ DES ENSEIGNEMENTS DE LA LANGUE

Les enseignements de la langue sont indispensables à la réussite des étudiants, mais les 25-30 étudiants par cours ne sont pas comptabilisés dans ce département qui ne propose pas de diplôme ; ils apparaissent, difficilement, dans ceux où sont inscrits les étudiants, invisibilité fragilisant encore plus le département de langue française (FLE/FLS), qui reste ouvert et gratuit dans l'esprit de l'université-monde. En effet, bien souvent, il est nécessaire en fin de semestre de négocier avec le service Apogée ou certains départements pour que les enseignements suivis soient reconnus dans le parcours des étudiants.

La recherche dans le domaine de la didactique du FLE existe, mais elle n'est pas reconnue car il n'y a pas de section CNU dédiée et elle se retrouve donc noyée dans la linguistique et les sciences de l'éducation. Le capes de FLE n'existe pas, il est remplacé par une certification complémentaire (formation de 20 heures) qui est loin de répondre aux attentes des étudiants. Le mépris pour cet enseignement est clairement affiché alors que les bouleversements mondiaux récents (guerres en Syrie, en Ukraine) et les flux migratoires qui les accompagnent (Afghans, Soudanais, Kurdes) nous prouvent que les besoins en formation en français seront encore nécessaires à l'avenir. ■

Les différentes politiques qui se sont succédé ignorent les réalités du terrain, avec des plaquettes LMD incohérentes.

* Berger G., Courtois M., Perrigault C., *Folies et raisons d'une université : Paris 8. De Vincennes à Saint-Denis*, Pétra, 2015, p. 240.

Staps : des mobilisations locales et nationales à poursuivre

Le taux d'encadrement moyen en Staps est de 1 enseignant titulaire pour 35 étudiants, nettement en dessous de la moyenne au sein de l'université française. Grâce aux mobilisations des personnels et des étudiants en 2021, un plan d'urgence a été mis en place, mais celui-ci s'est révélé dès le départ totalement insuffisant.

Par **GILLES RENAULT**,
responsable national Staps au SNEP-FSU

Les mobilisations des personnels et des étudiants en 2021 ont permis de gagner un plan d'urgence pour les UFR Staps de 5 millions d'euros. Ce plan a été jugé dès le départ totalement insuffisant face au manque de moyens des UFR, ne serait-ce que pour rattraper le taux d'encadrement moyen de l'université française. Le taux moyen en Staps est de 1 enseignant titulaire pour 35 étudiants. Certaines UFR atteignent des taux encore plus faibles, autour de 1 pour 40, voire 1 pour 50. Il n'en reste pas moins que les UFR Staps du pays avaient un besoin criant de ces 80 postes.

Depuis quelques mois, nous réalisons un suivi de ce « plan Vidal ». Sans avoir pu recenser à ce jour l'intégralité des recrutements des Staps de France pour cette année et l'année 2023, nous pouvons d'ores et déjà affirmer qu'au moins 8 postes sur les 80 annoncés ont disparu. Sans doute plus d'une dizaine au total.

UN PLAN INSUFFISANT

Pourquoi ? Parce que le ministère a attribué des enveloppes de 60 000, 120 000 ou 180 000 euros correspondant à 1, 2 ou 3 postes et communiquait sur 80 créations de postes. Or, les universités ont budgétisé le coût moyen d'un poste et celui-ci sur une carrière est estimé autour de 85 000 euros ; 60 000 euros contre 85 000 nécessaires, il manque des sous dans l'enveloppe !

En conséquence, les décisions des universités ont été très variables. Soit l'université prenait sur ses fonds propres pour compléter, par exemple au Mans. Soit elle ne le voulait ou ne le pouvait pas et un poste communiqué par Vidal en 2021 disparaît alors en 2022. Ainsi, Rennes a reçu 180 000 euros mais ne créera que 2 postes.

De manière à être complet, nous avons remarqué que certaines universités, après avoir créé 1 ou 2 postes, ont décidé d'attribuer le reliquat de l'enveloppe à des postes de contractuel ou d'ATER, donc à des postes non pérennes, quand Vidal annonçait 80 postes pérennes. D'autres universités ont fait le choix de recruter des personnels Biatss. Une question de survie face à l'augmentation du nombre d'étudiants.

Non seulement ce plan était insuffisant, mais l'annonce de la création de 80 postes était mensongère. L'impact du plan sur le taux d'encadrement national en Staps reste à évaluer. Tout laisse à penser qu'il sera bien faible.

UN PROCESSUS DE DÉCISION OPAQUE

Les informations que nous avons recueillies nous amènent à dénoncer le manque de transparence des décisions des universités. La souffrance des personnels liée à la charge de travail est réelle, mais s'y ajoutent parfois des environnements de travail malsains et/ou conflictuels. Des collègues nous annoncent être incapables de confirmer que leur université a bien fait une demande au ministère dans le cadre du plan Vidal en temps et en heure. D'autres n'ont pas eu d'informations sur le montant obtenu. D'autres encore n'ont pas pu exprimer leurs besoins en termes de formation des étudiants. Enfin, le processus de décision dans les UFR est perçu comme particulièrement opaque par de nombreux collectifs d'enseignants.

Les personnels doivent avoir accès aux informations relatives au taux d'encadrement et à ses évolutions. Ces indicateurs, locaux et nationaux, sont majeurs pour évaluer les besoins et les situations des équipes et les emmener dans l'action. Nous devons agir dans les instances à tous les niveaux pour les obtenir et les rendre facilement accessibles. Cette tâche collective est importante, difficile, mais il est plus que jamais nécessaire de fédérer les forces pour gagner les postes manquants. ■

Il est plus que jamais nécessaire de fédérer les forces pour gagner les postes manquants.



© Snesup

La recherche, le parent pauvre des universités

Dans la recherche, le manque de postes et de personnels ne se mesure pas directement en comparaison avec le nombre d'étudiant-es. Ses effets ne sont visibles qu'avec retard dans les recherches produites, car celles-ci s'inscrivent dans un temps long. On peut néanmoins faire le constat que, depuis plus de dix ans, les postes de recherche s'amenuisent fortement dans les établissements d'ESR.

Par le secteur **RECHERCHE**

Une première manière d'approcher la baisse du « potentiel de recherche », est d'observer l'évolution du nombre d'enseignant-es-chercheur-ses (EC), dont la moitié du temps de travail est affectée aux activités de recherche. Les personnels ayant les compétences pour la recherche et également pour former à et par la recherche ont fortement diminué. Le nombre de maître-ses de conférences (MCF) en poste a diminué de 1 315 entre 2009 et 2021 et celui des ATER-moniteurs contractuels de 3 497. La qualité de formation de haut niveau ne cesse de régresser.

Les personnels en soutien à la recherche, les ITRF, ainsi que les autres personnels (administratif, BU, social-santé) ont en revanche augmenté. Cela découle fort logiquement des politiques menées en matière de recherche, qui ont conduit à l'explosion des indicateurs, des appels à projets, etc., donc à une bureaucratisation et une précarisation effrénées de la recherche, nécessitant d'augmenter massivement le nombre d'emplois sur les fonctions support, sans améliorer significativement les forces disponibles pour la recherche.

LES RÉPERCUSSIONS SUR LA RECHERCHE

Plus finement, le nombre de postes publiés de MCF et de professeurs (PR) ne cesse de baisser. Faute de recrutements, la baisse du nombre d'EC va s'accélérer, d'autant que les départs à la retraite vont être très élevés d'ici à 2029¹. Ce ne sont pas les candidatures qui manquent (pour chaque poste publié, 30 candidatures en moyenne), mais bien les postes.

Moins d'EC, c'est moins de personnes et moins d'heures de travail pour la recherche. Cela affecte particulièrement certaines disciplines. Les langues et littérature ont perdu 7 % de leurs EC depuis 2000, 8 % en chimie, 16 % en physique et 27 % en pharmacie². À l'intérieur de ces groupes disciplinaires, la recherche dans certaines disciplines rares est même menacée de disparition³.

De plus, la recherche peine à se renouveler avec la diminution du nombre de doctorant-es et de jeunes docteur-es. Les inscrip-

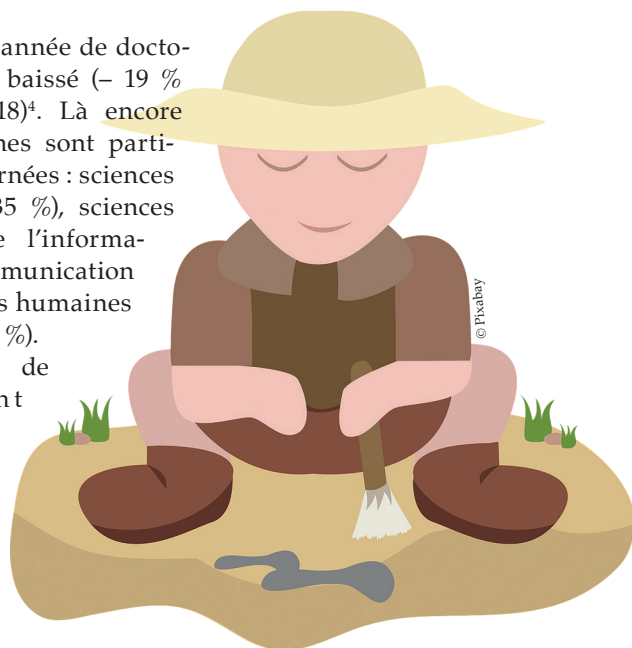
tions en première année de doctorat ont nettement baissé (- 19 % entre 2009 et 2018)⁴. Là encore certaines disciplines sont particulièrement concernées : sciences de la société (- 35 %), sciences et techniques de l'information et de la communication (- 29 %) et sciences humaines et humanités (- 27 %).

Le ministère de l'Enseignement supérieur anticipe même une baisse de 1 000 doctorant-es entre 2018 et 2028. Cet amenuisement du vivier de chercheur-ses ne se traduit pas encore dans les candidatures aux postes statutaires, mais déjà dans les recrutements sur certains postes contractuels dans la recherche (postdocs, ingénieur-es, etc.).

GRANDE HÉTÉROGÉNÉITÉ DES PERSONNELS DE SOUTIEN

Moins de doctorant-es signifie, dans l'immédiat, moins de travail de recherche effectué, car la contribution des doctorant-es à la production de recherche est importante. Si la relative désaffection pour le doctorat s'explique par les faibles perspectives d'emploi statutaire, les conditions d'encadrement⁵, ou de sous-encadrement (en particulier là où il y a très peu de HDR et de professeur-es), et, dans certaines disciplines, les difficultés d'accès aux financements de thèse y contribuent !

Enfin, une grande hétérogénéité de répartition des personnels de soutien à la recherche et de fonctions support perdure, et ce, alors que la multiplication des contrats de recherche et la complexité des fonctionnements administratifs et des marchés publics alourdissent globalement le travail des EC. La part croissante de contractuel-es parmi ces personnels accroît les difficultés, car elle génère du turnover et contraint les personnels statutaires à former en permanence de nouvelles personnes. ■



Les inscriptions en première année de doctorat ont nettement baissé, notamment dans certaines disciplines comme les sciences humaines et les humanités (- 27 %).

1. Note flash du SIES n° 19, juillet 2022.
2. Fiches démographiques du CNU : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-10/-volution-des-enseignants-chercheurs-2000-2020-par-groupes-disciplinaires-13610.pdf>.
3. « Kleine Fächer : l'initiative allemande va-t-elle faire bouillir le neige en Europe ? », *Le Snesup* n° 699, novembre 2021 : snesup.fr/article/mensuel-ndeg-699-novembre-2021.
4. « L'état de l'emploi scientifique en France », rapport 2020, MESRI.
5. « Enquête auprès des doctorants et de leurs encadrants en France », *Le Snesup* n° 703, mars 2022 : snesup.fr/article/mensuel-ndeg-703-mars-2022.

Pénurie de personnels Biatss

La pénurie de personnels Biatss est manifeste, au point de faire la une de la presse cet été, déplorant les difficultés des universités à recruter ces personnels en préparation de la rentrée universitaire. Alors que le sujet n'est pas nouveau, on en arrive au point où l'intendance ne suit plus.

Par **JULIE ROBERT**, cosecrétaire générale du SNASUB-FSU

Si un indicateur permet de mesurer le déficit en personnels Biatss, c'est bien celui du recours à l'emploi contractuel par les établissements du supérieur. Or, celui-ci est implacable : le taux de personnels contractuels voisine avec les 40 % en 2019, soit le double de la fonction publique considérée dans son ensemble. S'il est difficile de mesurer de manière fiable la part de ces emplois affectés à des tâches pérennes (les établissements autonomes faisant bien souvent n'importe quoi dans la rédaction des contrats de travail), la réalité montre que, sans ces personnels, les universités n'auraient pas la capacité de faire face à leurs missions de service public, et ce depuis longtemps !

L'analyse des bilans sociaux publiés par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche montre ainsi une grande stabilité dans les effectifs des personnels Biatss. Depuis 2012, ces personnels sont un peu moins de 100 000, dont un peu moins de 40 % sont recrutés sur des emplois contractuels, sans grande variation. Pourtant, cette même période a vu les effectifs étudiants s'envoler et l'application d'une succession de réformes structurelles très

toujours plus précaires, apportées par la LPR et aucune augmentation des possibilités de recrutements titulaires.

CONSÉQUENCES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Structurellement, les universités sont donc gravement sous-dotées en personnels Biatss titulaires et compensent avec l'emploi contractuel pour pouvoir fonctionner au quotidien. Et cela a des conséquences très concrètes sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels Biatss. Les établissements sont toujours en train de recruter de nouveaux personnels, que ce soit dans le courant de l'été en vue de la prochaine rentrée universitaire ou en cours d'année, pour faire face au turnover important de ces personnels. Les contractuels sont en effet mal payés (malgré une tendance à recruter sur des catégories hiérarchiques supérieures pour améliorer les salaires) car leurs rémunérations ne comptent souvent pas les primes, qui constituent une part non négligeable des rémunérations des titulaires (jusqu'à 30 % pour certains personnels). Les agents titulaires dans les services passent un temps considérable à former de nouvelles et nouveaux collègues ou à suppléer les absences en cas de départ ou de difficultés de recrutement, ce

qui représente un accroissement de leur charge de travail, le tout dans une période d'augmentation des besoins en personnels. Les conditions de travail de toutes et tous se dégradent, ce qui alimente les difficultés déjà existantes, etc.

DES REVENDICATIONS PLUS QUE JAMAIS D'ACTUALITÉ

On le voit, ce modèle à flux tendu sur lequel fonctionnent les universités est devenu intenable, d'autant plus dans le contexte

de dégradation des salaires amplifié par la crise inflationniste : les universités n'arrivent même plus à recruter les personnels contractuels. Les revendications syndicales d'amélioration des salaires et de plan de recrutement de titulaires sont plus que jamais d'actualité ! ■

Les établissements sont toujours en train de recruter de nouveaux personnels pour faire face au turnover.

Les universités sont sous-dotées en personnels Biatss titulaires et compensent avec l'emploi contractuel pour pouvoir fonctionner au quotidien.



consommatrices en temps de travail (regroupements universitaires, création d'établissements expérimentaux), sans la moindre conséquence en termes de recrutement. Aucun plan massif de titularisation des contractuels, mais plutôt de nouvelles formes de contrats,

La consultation infirmière libre et gratuite dans l'ESR en danger

L'effectif d'infirmier·ères titulaires diminue drastiquement depuis plusieurs années dans l'enseignement supérieur, les universités préférant recruter des personnels contractuels. Ainsi, le faible effectif des infirmier·ères ne permet pas un suivi optimal des étudiant·es, qui est pourtant une mission essentielle de ce corps.

Par **CHANTAL CHANTOISEAU**, SNICS-FSU¹

Les missions des infirmières et des infirmiers de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur sont d'être au service des élèves et des étudiant·es, pour l'égal accès à la réussite scolaire. Ce corps comporte un effectif de 7 733 infirmier·ères titulaires, dont 225 sont affecté·es dans l'enseignement supérieur. Ce petit effectif diminue drastiquement depuis plusieurs années (– 21 % de 2017 à 2021).

La publication de postes vacants devient une rareté, les universités préférant recruter des infirmières et des infirmiers contractuel·les. En 2021, l'effectif global de ces contractuel·les était de 137 dont 37 en CDI. Cet effectif a augmenté de 18 % depuis 2017.

En milieu scolaire, plus de 18 millions d'élèves consultent chaque année à l'infirmerie de leur établissement. Les besoins des jeunes ne disparaissent pas en passant la porte de l'enseignement supérieur ! Les affectations en poste infirmerie deviennent très rares, au profit des affectations dans les services de santé universitaires.

ÉVOLUTION DÉFAVORABLE

Le rapport de l'Inspection générale remis à la ministre en octobre 2021 et publié en mars 2022² n'annonce pas une évolution favorable de ces services : il recommande la suppression de l'examen de santé proposé à tout étudiant au cours de sa scolarité, sous prétexte de non-faisabilité, pour recentrer les missions vers des priorités (santé mentale, handicap, mobilité). Il incite également au développement des partenariats territoriaux pour l'accès à l'offre de santé aux étudiants et étudiantes.

La constitution en centres de santé des services de santé universitaires, permettant de facturer les actes aux étudiant·es (uniquement par les professionnels non titulaires), met aussi à mal une médecine préventive au profit des étudiant·es libre et gratuite. Pourtant, l'infirmier·ère est le ou la professionnel·le de premiers recours, accessible gratuitement et sans rendez-vous, au sein même du lieu de vie étudiante. Lors d'une demande de soins, d'un renseignement concernant par exemple les vaccins pour un stage à l'étranger, etc., la consultation permet de faire un point global, de conseiller et d'orienter si besoin.

Ces consultations libres et gratuites favorisent la réduction des inégalités sociales et de santé.

FAIBLE EFFECTIF DES INFIRMIER·ÈRES

Concernant les troubles psychologiques, exacerbés par la crise sanitaire, les étudiant·es qui prennent rendez-vous avec un ou une psychologue ont déjà fait la moitié du chemin vers leur mieux-être, car cette démarche est souvent difficile, le besoin d'y recourir étant mal identifié. L'infirmier·ère, formé·e à l'écoute et à l'évaluation clinique, agit en amont par l'identification du trouble et accompagne l'étudiant·e vers la démarche de soins, diminuant ainsi le délai de prise en charge. Le faible effectif des infirmier·ères ne permet pas cependant un suivi optimal des étudiant·es, qui est pourtant une mission essentielle de ce corps.

Les propositions de ce rapport de l'Inspection générale confortent ce que ressentent les infirmier·ères dans leur exercice au quotidien : le sens de leur recrutement, leurs compétences et leur expertise ne sont pas reconnus.

Dans la continuité de la politique éducative sociale et de santé en faveur des élèves dans le secondaire, parce que chaque jeune a le droit d'être accueilli·e, écouté·e, soigné·e, conseillé·e, accompagné·e, la consultation infirmière libre et gratuite au sein des infirmeries des établissements de l'enseignement supérieur est essentielle. Il est légitime et urgent de la renforcer, et non de la supprimer. ■

RÉFÉRENCES

Les chiffres viennent du document qui a été envoyé au SNICS à sa demande : « Panorama RH des infirmiers (catégorie A) », ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, DGRH C1-1, bureau de la gestion prévisionnelle.



Nos collègues du SNICS-FSU, membres du bureau national, lors de la manifestation du 18 octobre dernier, à Paris. De gauche à droite : Chantal Chantoiseau, Carole Pourvendier et Roselyne Deffein.

1. Syndicat national des infirmier(e)s conseiller(e)s de santé.
2. Voir le rapport en ligne : www.education.gouv.fr/des-services-universitaires-de-medecine-preventive-et-de-promotion-de-la-sante-vers-des-services-de-340736.



Comment l'État bafoue le droit à la retraite

Après maintes réformes qui ont considérablement réduit les pensions, le droit à la retraite est attaqué une nouvelle fois avec le projet de reculer à 65 ans l'âge légal de départ. À travers deux exemples, nous montrons comment ce droit est aussi bafoué par des décisions prises par le Service des retraites de l'État (SRE) lors du traitement des dossiers de certains collègues. Dans ces deux situations, les collègues ont décidé de saisir la justice, mais beaucoup renoncent à faire corriger des injustices flagrantes.

Par **HERVÉ LELOUREC**, membre du secteur Retraité-es

SITUATION 1

Un PRAG est promu hors classe et un arrêté le reclasse échelle A chevron A1 en décembre 2011, avec la précision que le passage au A2 se fera en décembre 2012, et au A3 en décembre 2013. Il est recruté comme maître de conférences (MCF) en septembre 2012. Pendant son année de MCF stagiaire, il passe donc automatiquement au chevron A2 en décembre 2012, comme prévu. Il est titularisé MCF en septembre 2013 et reclassé au dernier échelon de la classe normale mais conserve à titre personnel le bénéfice de l'échelle A obtenue en tant que PRAG. En effet, le passage de PRAG à MCF est une promotion, et une promotion ne peut pas avoir pour effet de diminuer le traitement. Son traitement est donc calculé sur la base du chevron A3 depuis décembre 2013.

Quand il prend sa retraite en 2021, le SRE décide de la calculer sur la base du chevron A1. Le collègue demande à rectifier sur la base du chevron A3 pour différentes raisons.

- L'article L. 20 du Code des pensions civiles et militaires dit ceci : « *En aucun cas, la pension allouée au titre de la durée des services ne peut être inférieure à celle qu'aurait obtenue le titulaire s'il n'avait pas été promu à un emploi ou à un grade supérieur.* »
- Or, s'il était resté PRAG, il serait passé avec certitude au chevron A3, au vu du caractère automatique du passage au chevron supérieur chaque année, et donc sa pension aurait été calculée sur la base du A3.
- Il existe une jurisprudence de 2004 qui donne tort au SRE dans un cas identique. À l'époque, le SRE, à la demande du SNESUP portée par notre regretté collègue Marcel Brissaud, avait confirmé qu'il ne ferait pas appel et qu'il acceptait d'appliquer désormais cette jurisprudence.

Mais le SRE de 2021 maintient son calcul défavorable à notre collègue, qui a donc été obligé d'attaquer la décision devant le tribunal administratif. ■

SITUATION 2

Plusieurs collègues ayant obtenu une autorisation de prolongation d'activité au-delà de l'âge limite (motif : trimestres manquants pour une pension à taux plein) avaient ensuite demandé et obtenu un maintien en fonctions jusqu'à la fin de l'année, sur la base de l'article L. 952-10 du Code de l'éducation : « [Ils] restent en fonctions jusqu'au 31 août quand ils atteignent la limite d'âge en cours d'année universitaire, si les besoins du service d'enseignement le justifient. » Jusqu'à maintenant et depuis au moins vingt ans, les chefs d'établissement, le ministère et le SRE interprétaient cette notion de limite d'âge dans l'article comme correspondant simplement à la date de départ s'il n'y avait pas maintien en fonctions. Mais, par une note du 7 avril 2022, la DGRH nous apprend que le SRE durcit son interprétation et considère désormais (depuis quand exactement, on ne sait pas !) que la limite d'âge est 67 ans éventuellement reculée (enfants...). Le SRE a donc décidé que c'est à tort que nos collègues ont obtenu de finir l'année et il ne tient pas compte de ces périodes de maintien en fonctions dans le calcul de leur pension. Ce n'est pas le changement de doctrine du SRE qui pose problème, mais l'application de la nouvelle doctrine de façon rétroactive est choquante. ■

Les syndiqué-es ont été informé-es, conseillé-es et aidé-es dans leurs démarches par l'action combinée de différents secteurs du SNESUP-FSU.

Pour ces situations et pour d'autres, les syndiqué-es qui nous ont alerté-es ont été informé-es, conseillé-es et aidé-es dans leurs démarches (recours gracieux ou parfois suivi juridique) par l'action combinée des militants du secteur Situation des personnels, du secteur Retraité-es et de la cellule juridique.



Élections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre 2022 : quelles modalités de vote ?

Pour la première fois dans l'enseignement supérieur et la recherche, le gouvernement a imposé le vote électronique dans le cadre des élections professionnelles 2022, au niveau national et dans la plupart des établissements, sauf dérogation*. Cet article vise à éclairer sommairement les procédures de vote.

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

La plupart des organisations syndicales, dont la FSU, se sont opposées à cette modalité de vote qui ne permet pas de garantir totalement la sincérité du vote et risque d'altérer la confiance des électeurs et électrices dans la procédure, qui est par ailleurs confiée à des entreprises privées. Sur ce sujet comme sur bien d'autres, la pratique gouvernementale du dialogue social a consisté à ne tenir aucun compte de cette opposition. Tout juste le gouvernement a-t-il été contraint, en vertu de l'autonomie des établissements, à autoriser, sur dérogation, le vote à l'urne pour les établissements qui en ont fait la demande.

MODALITÉS DIFFÉRENTES

Les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR, environ 300 000 agent-es) devront donc voter selon des modalités différentes en fonction de leur statut et de leur établissement d'affectation, après avoir vérifié tout d'abord qu'ils et elles figurent bien sur les listes électorales publiées le 13 octobre.

● Pour les scrutins nationaux (CSA MESR, CAPN), le vote se déroule sous forme électronique exclusivement pour tous les personnels du 1^{er} au 8 décembre, avec le prestataire Voxaly-Docaposte. Il est possible de voter depuis n'importe quelle plate-forme numérique permettant de se connecter, depuis son domicile ou son lieu de travail, à n'importe quelle heure entre le 1^{er} et le 8 décembre à 17 heures. Des espaces de vote collectifs avec ordinateurs seront obligatoirement mis à disposition des agent-es sur leur lieu de travail ou à proximité et chaque électeur ou électrice peut solliciter l'aide d'un-e collègue pour voter.

ACTIVER SON COMPTE ÉLECTEUR

Un premier message électronique annonçant la création du « portail élections » a été envoyé aux agent-es à partir du 13 octobre ; il permet d'activer son compte électeur par le choix d'un mot de passe (au moins 12 caractères avec au moins une minuscule, une majuscule, un chiffre et un caractère spécial) et d'une « question défi » avec sa réponse qui permettra éventuellement par la suite de récupérer son code de vote (« réas-sort »). Par ailleurs, les agent-es recevront par la poste la notice de vote qui contient le code de vote personnel. Il convient de conserver cette notice et de noter le code de vote afin de pouvoir le retrouver facilement au moment du vote, à partir du 1^{er} décembre.

● Pour les scrutins locaux (CSAE ou CCP), le vote se déroule le plus souvent sous forme électronique, mais avec un prestataire et une procédure de vote différents des scrutins nationaux. Si la procédure diffère, elle reste néanmoins proche de celle décrite précédemment. Il convient simplement de bien conserver les mails reçus relatifs aux élections professionnelles provenant du prestataire choisi par son établissement. Enfin, certains établissements ont obtenu une dérogation leur permettant d'organiser, pour les scrutins locaux uniquement, un vote à l'urne (cf. liste des établissements concernés*). Dans ce cas, le vote a lieu à la date exclusive du 8 décembre selon les modalités habituelles ; les procurations ne sont pas acceptées. Notons enfin que quelques rares établissements autorisent également le vote par correspondance. ■



La pratique gouvernementale du dialogue social a consisté à ne tenir aucun compte de l'opposition des syndicats.

* Arrêté du 9 mars 2022 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045327658>.

GLOSSAIRE

CAPN : commission administrative paritaire nationale.

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

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.



Le contrat LRU : un cadrage très... libéral

Cette fiche pratique a pour objectif de revenir sur les principales caractéristiques des contrats précaires, notamment le contrat LRU, qui connaît actuellement un regain dans un contexte de fragilisation du budget des universités.

Par **HEIKE ROMOTH**,
membre de la commission administrative,
et **ÉRIC PELLET**, membre du bureau national

Depuis la loi LRU, les statuts précaires se sont multipliés dans l'ESR, jusqu'à représenter aujourd'hui 32 % des personnels enseignants et de recherche.

L'entrée en vigueur de la loi relative aux liberté et responsabilités des universités (LRU), en 2007, avait ouvert la voie au recrutement d'agents contractuels par les établissements, hors du cadre national. Depuis, les statuts précaires se sont multipliés dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), jusqu'à représenter aujourd'hui 32 % des personnels enseignants et de recherche sans tenir compte des 160 000 enseignants vacataires. La loi de programmation de la recherche (LPR), mise en place en 2021, a encore élargi l'éventail des emplois précaires dans l'ESR avec la création de quatre nouveaux types de contrats. Si ces derniers ne concernent pour l'instant que peu de personnes, le contrat dit « LRU » semble connaître un regain dans un contexte de fragilisation du budget des universités. Cette fiche revient sur les principales caractéristiques de ces contrats aux contours très flous, communs aux enseignants et aux Biatss, et qui connaissent de nombreuses déclinaisons locales en raison de leur statut dérogatoire.

LES BASES DU CONTRAT

Le contrat doit, légalement, indiquer son fondement juridique, à savoir la loi 2007-1199 du 10 août 2007 (loi LRU) et/ou l'article L. 954-3 du Code de l'éducation ; c'est d'ailleurs cette mention qui lui vaut l'appellation « contrat LRU ». Il peut être conclu pour un emploi à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée, afin d'assurer un service d'enseignement – cas de loin le plus fréquent – et/ou de recherche. La loi ne régit pas la durée des CDD, mais leur succession ne peut excéder six ans sans qu'ils soient requalifiés en CDI.

Le recrutement, décidé par le chef d'établissement, requiert l'avis préalable d'un comité de sélection.

LA PROTECTION SOCIALE

La protection sociale des signataires de contrats LRU est régie par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux contractuels de l'État. Ces derniers relèvent ainsi obliga-

toirement du régime général de la Sécurité sociale et bénéficient des congés annuels. Ce décret fixe également les autres droits, par exemple en matière de congés (autres que les congés annuels) et, en cas de licenciement ou à l'issue du contrat, le régime des indemnités de chômage.

LES OBLIGATIONS DE SERVICE

Les obligations de service doivent être définies avec précision dans le contrat (fonctions, lieu de travail, durée hebdomadaire, etc.). Toutefois, en l'absence de cadrage dans l'article L. 954-3 et de décret spécifique venant préciser cet article, le contrat peut, sans contrevenir à la réglementation, fixer des obligations de service d'enseignement supérieures à celles des enseignants (384 heures) ou des enseignants-chercheurs (192 heures) titulaires, pratique que le SNESUP-FSU dénonce. Le contrat peut mentionner d'autres obligations telles que le suivi ou l'organisation des stages, l'encadrement d'étudiants, des tâches de coordination pédagogique, etc., sans qu'elles donnent obligatoirement lieu à une rémunération supplémentaire. Et certains établissements ne se gênent pas pour charger la barque...

LA RÉMUNÉRATION

La rémunération est fixée par le chef d'établissement et doit être explicitement mentionnée dans le contrat. En pratique, elle tient généralement compte du niveau de qualification de l'agent. Elle ne peut être inférieure au smic. Le régime des primes, qui suit rarement celui des titulaires, demeure entièrement à la discrétion du chef d'établissement.

Dans certaines universités, le SNESUP-FSU a mené bataille et obtenu l'alignement des grilles de salaires des contractuels sur celles des titulaires de statut équivalent, ainsi que le principe de reprise d'ancienneté dans la fonction.

À ce titre, il ne faut pas hésiter à formuler avant signature, auprès de l'établissement employeur, des demandes (comme la prise en compte de l'ancienneté dans la fonction ou le niveau de rémunération) ; un contrat LRU relève pour l'essentiel de la négociation de gré à gré : en théorie, tout est négociable au préalable, mais, après signature, ce sont les termes du contrat qui s'imposeront. ■



Du sens du travail

Que vais-je faire aujourd'hui ? Et pourquoi ? À l'échelle individuelle, ainsi pourrait être résumée grossièrement la question du sens du travail (pourquoi travaillez-vous ?). Mais la question se pose aussi au niveau collectif : comment une société utilise-t-elle le temps de travail dont elle dispose ? Et avec quels effets ? Si la question est ancienne, les interrogations sur le caractère « essentiel » de certaines activités, la crise écologique, le télétravail ou les débats sur la valeur travail, par exemple, lui (re)donnent une brûlante actualité.

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

O n se souvient de Hannah Arendt et de la *Condition de l'homme moderne* (1958), où elle expose notamment un fait linguistique obstiné : toutes les langues indo-européennes possèdent deux termes toujours étymologiquement séparés pour désigner une même activité de travail : le *poiein* se distingue en grec d'*ergazesthai*, le latin oppose *laborare* et *facere*, *to labor* et *to work* pour l'anglais, *arbeiten* et *werken* en allemand... Le premier, le labeur, désigne le travail le plus pénible, celui des champs (à labourer). Le second désigne plutôt l'œuvre de l'artisan (celui qui maîtrise un art). Longtemps se sont ainsi opposés le travail (le labeur... des classes laborieuses) et l'œuvre, de l'artisan comme de l'artiste, et aussi de l'ouvrier pendant les jours ouvrés... Mais, à partir du XVII^e siècle, « travail » a presque tout emporté. Jusqu'aux souffrances de la « salle de travail ». Marx reprochait précisément au système économique capitaliste de marchandiser un travail relevant de notre essence même et révélateur de notre profonde humanité ; de transformer, pour le dire dans les termes d'Arendt, l'*Homo faber* produisant les œuvres destinées à habiter durablement le monde en *Animal laborans* dont le travail, le plus souvent répétitif, devient dénué de sens.

VALEUR ET SENS DU TRAVAIL

À proximité du débat sur la « valeur travail »¹, la question du sens du travail se pose rapidement et avec acuité. Thomas Coutrot, ancien porte-parole d'Attac, qui quitte cette année le poste de chef du département conditions de travail et santé à la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du travail, qu'il occupait depuis 2003, et Coralie Perez, ingénieure de recherche au Centre d'économie de la Sorbonne, viennent de publier un ouvrage magistral sur le sujet². Ils n'oublient pas d'où vient notre système productif, ce « *compromis fordiste* »³ apparu aux États-Unis depuis la fin du XIX^e siècle, initialement pour mettre au travail la richesse que constituait l'immigration paysanne européenne : parcellisation des tâches, travail répétitif associé à de faibles

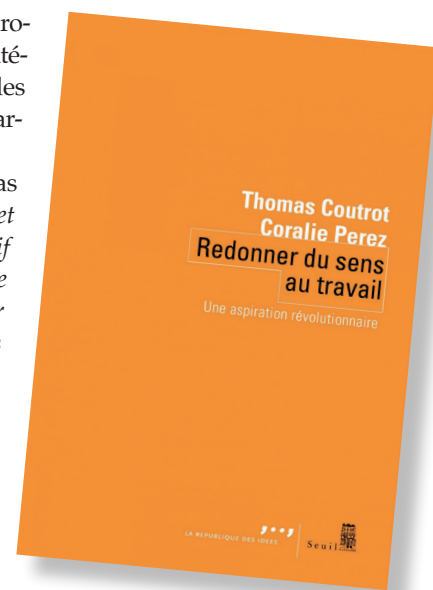
qualifications, chronomètre... mais promesse d'un avenir meilleur, d'une intégration y compris démocratique des enfants, de l'ascenseur social ou du partage des gains de productivité.

Longtemps, soulignent Thomas Coutrot et Coralie Perez, « *salariés et syndicats ont accepté un travail répétitif ou étroitement contrôlé en contrepartie de hausses de salaires, échangé le pouvoir d'agir contre le pouvoir d'achat, le sens contre l'essence* ». Et les auteurs de noter : « *Cette promesse consumériste n'est plus tenue* » – inégalités dans le partage des richesses, monopolisation du pouvoir, inflation, recul du pouvoir d'achat. Aussi, « *le travail, loin de devenir plus intéressant et autonome, tend à s'appauvrir* ».

LA TRIPLE DIMENSION DU TRAVAIL

Mais il serait naïf de considérer qu'il suffirait de redonner un peu d'utilité sociale au travail. Les auteurs préfèrent ici adopter une conception politique inspirée de la triple dimension du travail décrite par Christophe Dejours. Car « *assistant-es maternelles, coiffeur-ses, aides à domicile, personnels de nettoyage [...]* estiment faire un travail utile, tout en souffrant d'une faible reconnaissance symbolique et salariale ». De la même façon, le travail n'a pas de sens sans le « *jugement de beauté* » cher à Christophe Dejours, jugement porté par les collègues ou les supérieurs, à la condition qu'ils « *connaissent le métier* » : la satisfaction du travail bien fait sans les effets secondaires indésirables d'un « *travail empêché* » dans les termes d'Yves Clot : ne pas traiter les clients ou les usagers comme des objets, ne pas leur mentir, ne pas polluer l'environnement... Enfin, le travail doit transformer positivement la personne elle-même... à condition que l'organisation du travail le permette.

L'ouvrage de Thomas Coutrot et de Coralie Perez tombe à point pour ce qu'il propose en termes de mesure du sens du travail, de critique de la « libération » managériale, ou encore de recensement d'initiatives venues « d'en bas » pour redonner au travail un sens plus cohérent tant en matière de respect du vivant qu'avec les principes démocratiques. ■



Il s'agit à présent d'adopter une conception politique du travail.

1. Cf. *Le Snésup* n° 707, p. 25 : snésup.fr/article/mensuel-ndeg-707-septembre-2022.

2. *Redonner du sens au travail. Une aspiration révolutionnaire*, de Thomas Coutrot et Coralie Perez, Seuil,

« La République des idées », 160 p., 13,50 €. 3. Cf. l'article récemment consacré à Robert Boyer dans *Le Snésup* n° 706, p. 31 : snésup.fr/article/mensuel-ndeg-706-juin-juillet-aout-2022.

LP-BUT : une source de tensions dans les départements d'IUT

La mise en place de la licence professionnelle « bachelor universitaire de technologie » pose des difficultés de plusieurs ordres dans les IUT. Le modèle d'approche par compétences imposé est inutilement complexe d'un point de vue pédagogique, les programmes nationaux sont rigides et mettent les équipes pédagogiques en difficulté, et les services de certains collègues sont menacés, notamment en langues vivantes.

Par **NICOLAS GREGORI**,
secteur Formations supérieures

L'un des sens de cette réforme : donner plus de poids aux établissements dans la définition du diplôme, avec le risque que le cadrage national en soit largement écorné.

En juin dernier, le secteur Formations supérieures faisait un premier bilan de l'enquête réalisée en mars sur la mise en place de la licence professionnelle « bachelor universitaire de technologie » (LP-BUT), dont l'objectif était de recueillir l'avis des collègues des IUT après un semestre de mise en place de cette nouvelle formation. Cette enquête a permis de constater que si l'opinion sur l'approche par compétences (APC) en général est assez équilibrée entre les collègues des IUT¹, elle est en revanche plutôt négative dans le cas précis du modèle imposé dans le cadre de la LP-BUT (APC-BUT)². Même parmi les 46 % de collègues globalement favorables à l'APC en général, l'accueil de l'APC-BUT n'est pas enthousiaste puisqu'on observe que 28 % d'entre eux, soit un bon quart, en ont une opinion défavorable, dont 6 % très défavorable. Ce glissement des opinions peut certainement s'expliquer par le modèle lui-même, mais aussi par le « management » imposé par les promoteurs de la LP-BUT (bureau de l'ADIUT et CCN-IUT³) et par les incertitudes générées sur les services et enseignements.

UN MODÈLE D'APC POUR LE MOINS DISCUTABLE

Mettre en place l'APC-BUT, c'est en comprendre les principes, concepts et objets. Dans ce modèle, les compétences se décrivent en composantes essentielles, situations d'apprentissage, apprentissages critiques, niveaux. Les apprentissages eux-mêmes prennent la forme de projets et d'enseignements qui forment des situations d'apprentissage et d'évaluation (SAÉ) et des ressources. Non seulement cette appropriation ne va pas de soi pour les collègues, mais elle est en fait éminemment discutable. La notion de complexité, au cœur de la définition des compétences empruntée à Tardif⁴, est immédiatement niée dans la mise en place du diplôme. Ce n'est pas la compétence qui est complexe, mais sa mise en œuvre pédagogique. L'architecture du diplôme consiste en effet en de multiples matrices croisant, d'une part, pour

le dire rapidement, les apprentissages critiques supposément maîtrisés par les étudiant-es en fin d'année ou de cursus, et d'autre part, les SAÉ et ressources. En outre, certaines ressources et SAÉ peuvent élargir sur plusieurs compétences (qui correspondent aux UE), avec des coefficients potentiellement différents.

Alors même que des ressources et SAÉ peuvent être réparties sur plusieurs compétences/UE, celles-ci ne sont pas compensables entre elles, de sorte que les étudiant-es doivent toutes les valider pour l'obtention du diplôme. C'est non seulement négliger la dimension collective de l'acquisition des compétences et le fait que cette acquisition n'est pas linéaire, mais c'est aussi présupposer qu'elles sont directement observables et donc évaluables en soi. Le portfolio repose sur cette hypothèse forte selon laquelle les étudiant-es seraient capables de verbaliser les compétences acquises, d'en exhiber les « traces » pour les exposer à des tiers,

1. Opinion sur le recours à l'APC dans le supérieur : 7 % d'opinions très favorables, 39 % plutôt favorables, 28 % plutôt défavorables, 14 % très défavorables et 11 % sans opinion (effectif : 980 réponses).

2. Opinion sur l'APC mise en place dans le cadre de la LP-BUT : 6 % d'opinions très favorables, 30 % plutôt favorables, 32 % plutôt défavorables, 24 % très défavorables et 8 % sans opinion (effectif : 980 réponses).

3. Assemblée des directeurs d'IUT, commission consultative nationale des IUT.

4. Tardif, J., *L'Évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*, Chenelière Éducation, 2006.



© Jaks / Wikimedia Commons

Toutes les incertitudes autour de la mise en place de la LP-BUT ne conseilleraient pas à un-e jeune collègue de postuler en IUT

les enseignant-es, eux-elles-mêmes capables d'évaluer ce travail. En somme, c'est penser la compétence comme un état ou une substance plutôt que comme un processus⁵. C'est aussi se méprendre sur ce qu'est la finalité de la LP-BUT : ouvrir sur des champs professionnels et non pas sur des professions précises.

ENTRE INJONCTIONS ET FAUSSES LIBERTÉS

Si les collègues ont une opinion plutôt défavorable de l'APC-BUT (56 % d'opinions défavorables contre 36 % d'opinions favorables), on peut également en trouver les raisons dans le « management » de sa construction. En 2021, elles et ils ont été sommés d'accueillir des étudiant-es en première année sans connaître le contenu des années suivantes. En 2022, il a fallu attendre fin mai pour connaître le contenu officiel des programmes nationaux, alors même que ces programmes ne décrivent que deux tiers de la formation, que la deuxième année était à construire et que la première était à reprendre pour y intégrer la part d'adaptation locale, c'est-à-dire un tiers de la formation.

On pourrait se réjouir de cette part de liberté donnée aux collègues dans la construction de leurs formations, mais quel en est le prix ? Le DUT permettait déjà d'avoir une part d'adaptation locale, mais celle-ci se faisait sur un programme national entièrement défini, que l'on venait modeler en fonction des ressources et des projets locaux et, surtout, elle n'était pas imposée.

Désormais, les départements doivent appliquer la partie nationale sans aménagement (en principe !) et rédiger eux-mêmes la partie locale. En ont-ils toujours les moyens et les ressources ? La réponse n'est jamais donnée, car la stratégie du ministère est ailleurs. Imposer une part d'adaptation locale, c'est soumettre la formation à sa validation par l'établissement. Avec tous les risques de pression sur les budgets, les postes, les moyens pédagogiques que cela comprend. C'est l'un des sens de cette réforme : donner plus de poids aux établissements dans la définition du diplôme, avec le risque que le cadrage national en soit largement écorné.

DES INCERTITUDES SUR LES SERVICES D'ENSEIGNEMENT

Cette réforme s'applique sans anticipation sur les moyens nécessaires à son fonctionnement. Elle modifie les conditions de travail, et notamment l'établissement des services d'enseignement, pour bon nombre de collègues. Les collègues en langues vivantes l'ont largement exprimé dans l'enquête. Par ailleurs, la LP-BUT réclame plus d'encadrement pédagogique. Il faut gérer trois années au lieu de deux et dans de nombreux départements ou IUT, sinon la quasi-totalité, cela représente plus de groupes que l'ancienne formule DUT plus LP. Il y a plus globalement plus d'heures de projets et de stages à encadrer, plus de travail en groupe, plus d'apprentissage.

Toutes ces incertitudes contribuent certainement à expliquer que 40 % de collègues affirment qu'ils ne conseilleraient pas à un-e jeune collègue de postuler en IUT. Même si l'on ne sait pas ce que ces mêmes collègues auraient dit avant la mise en place de la LP-BUT, même si on ne sait pas plus ce que répondraient les collègues d'autres diplômes (licence, master, autres instituts ou écoles), ce chiffre est suffisamment élevé pour qu'il ne nous laisse pas indifférents.

Cette enquête a porté sur un moment particulier : l'apparition de la LP-BUT dans les IUT. D'autres questions surgissent au fur et à mesure qu'elle est mise en place. Elles portent sur la façon dont les spécialités et les départements gèrent la part d'adaptation locale, sur le rôle des IUT et des établissements dans la validation des maquettes et des modalités de contrôle des connaissances et compétences, sur les moyens disponibles pour mettre en place la deuxième puis la troisième année, sur les passerelles entrantes et sortantes, qui sont encore de grandes inconnues, sur la charge de travail des collègues... Il faudra sûrement mener d'autres enquêtes pour saisir ces points et donner des informations et outils aux collègues afin de les aider dans leurs réflexions individuelles et collectives. ■

Cette réforme modifie les conditions de travail, et notamment l'établissement des services d'enseignement, pour bon nombre de collègues.



contribuent à expliquer que 40 % de collègues affirment qu'ils (ici, l'IUT de Nîmes).

5. Coulet, J.-C., « Les notions de compétence et de compétences clés : l'éclairage d'un modèle théorique fondé sur l'analyse de l'activité », *Activités*, 13-1, 2016 : journals.openedition.org/activites/2745.

Le serment du docteur, une idée moins anodine qu'il n'y paraît

Les cartons du ministère regorgent de fausses bonnes idées qui apparaissent régulièrement. Avec la LPR est apparue celle de faire prêter serment aux nouveaux docteurs. Mais pourquoi un serment ? L'idée circule depuis déjà plusieurs années, notamment au cœur des grands organismes, et est mise en place dans certaines écoles doctorales. Avec un double objectif : ajouter un caractère solennel à la soutenance de thèse et rappeler que l'intégrité scientifique est une valeur cardinale de la recherche.

Par le secteur **RECHERCHE**

Il est important de faire la différence entre ce que les pairs expriment sur la thèse elle-même, le document présenté, la soutenance, etc. dont ils et elles peuvent assurer effectivement qu'ils ont été produits en respectant l'intégrité scientifique, et ce que l'on voudrait exprimer sur le comportement scientifique dans la vie future du nouveau docteur. On entend la volonté de s'assurer que la science soit au service du « bien », mais c'est bien là l'un des éléments problématiques. La science doit avant tout être portée par des individus libres de la développer, d'où notre attachement aux libertés académiques. Il est de plus complexe de définir ce qu'est le « bien » pour la science et pour la société. La manière dont la société perçoit et entrevoit l'utilisabilité d'une recherche est fluctuante dans le temps même quand il est possible de garantir l'explicabilité de l'intérêt d'une recherche. Cela oblige l'enseignant-chercheur ou l'enseignante-chercheuse à avoir une vision focalisée sur les conséquences de ses propres recherches que nous pouvons questionner, mais que nous ne maîtrisons pas toujours.

GLISSEMENT SÉMANTIQUE

Nous nous reconnaissons dans l'idée que l'intégrité scientifique est un principe essentiel de la recherche. Mais le serment n'est pas une réponse adéquate et opère un glissement sémantique contre lequel nous nous battons depuis longtemps. En effet, le doctorat est l'acte par lequel l'impétrant-e a montré ses aptitudes et grâce auquel il/elle rejoint symboliquement la communauté scientifique. Cette dernière fonctionne en s'appuyant sur le principe de la *disputatio*, où le/la scientifique vient défendre ses arguments, réfutés – ou non – par ses pairs. Et c'est dans cet exercice de construction intellectuelle que se construit l'argument scientifique, au sein de la communauté. La science n'est donc pas le produit d'un esprit unique, mais bien le résultat d'une production

collective. En exigeant des nouveaux docteurs de prêter serment, l'effet est alors de les singulariser en tant qu'individus dans un système global, et cette autonomisation de la position >>

L'application d'un serment entraînerait des obligations individuelles non contrôlées qui dépassent largement le cadre juridique actuel de nos professions.



Le siège du CNRS, rue Michel-Ange, à Paris (XVI^e).

UN PEU D'HISTOIRE

Au sortir de la seconde guerre mondiale, des personnalités telles que Frédéric Joliot et Georges Teissier entendent rompre avec les pratiques autoritaires du régime de Vichy en associant les chercheurs à la définition des enjeux scientifiques. Plaidant pour un « parlement de la recherche » ou une « république des savants », cette dernière voit le jour en 1945 avec la création au sein du CNRS d'un comité¹. L'exposé des motifs de l'ordonnance du 2 novembre 1945 en précise le rôle, et c'est bien l'ensemble de la communauté scientifique – et non les seuls « chercheurs et savants » du CNRS –, réunie en session plénière, qui est collégia-

>> fait peser sur eux et leurs comportements le fonctionnement de la communauté. L'intégrité de la thèse implique tous les membres de la recherche doctorale, y compris la direction de thèse, le laboratoire, etc.

VISION EN TROMPE-L'ŒIL

La mise en place effective d'un·e référent·e à l'intégrité scientifique et de la formation doctorale à l'intégrité scientifique sont de meilleurs garants du suivi et du respect de cette intégrité que le serment. Pourquoi ne pas, malgré tout, accepter l'idée d'un nécessaire engagement moral vis-à-vis de la société ? Outre le fait que pendant une très longue période il nous faudrait gérer ceux qui ont prêté serment et ceux qui ne l'ont pas fait, les professions ayant un serment parviennent-elles à mieux gérer leur relation à la société ? On pense naturellement au serment d'Hippocrate chez les médecins. Encore une fois, c'est une vision en trompe-l'œil. Le serment d'Hippocrate est inscrit dans

un cadre juridique très spécifique, distinct de la définition du métier et du statut d'enseignant-chercheur. Il a une valeur parce que son application est supervisée par un ordre dont c'est la fonction. L'application d'un serment entraînerait des obligations individuelles non contrôlées qui dépassent largement le cadre juridique actuel de nos professions, pouvant aller jusqu'à la radiation, par exemple, tout comme la motivation originelle de faire le « bien » pour la société.

Si la formation à l'intégrité scientifique et au service du bien commun se formalisent par le serment du doctorant, ce dernier ne doit pas porter implicitement un virage vers l'utilitarisme de la recherche et le désengagement institutionnel de sa part de responsabilité. Dans un cas comme dans l'autre, faire prêter serment aux nouveaux docteurs n'est pas sans conséquence et devrait être discuté plus sérieusement par la communauté sans être imposé par la volonté du politique. ■

ÉLECTIONS CS/CSI AU COMITÉ NATIONAL EN 2023

L'année 2023 verra le renouvellement du conseil scientifique (CS) du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et de ses conseils scientifiques d'institut (CSI). Il faut battre en brèche une idée selon laquelle ces instances ne sont constituées que par des personnels de la recherche des grands organismes. Les personnels de la recherche des universités y sont également présents.

lement responsable de « la ligne générale des recherches et des méthodes de travail ». Si nous sommes aujourd'hui loin de cette conception², ce sont bien des représentant·es de l'ensemble de la communauté qui siègent à ce parlement.

PRÉSENTATION

Le comité national de la recherche scientifique (CN ou CoNRS) est ainsi une assemblée constituée de personnels élu·es et nommé·es de la recherche et de l'enseignement supérieur publics : chercheurs·ses, enseignant·es-chercheur·ses, ingénieurs·es et technicien·nes. Il est formé de 41 sections thématiques et de 6 commissions interdisciplinaires (CID), ainsi donc que du conseil scientifique (CS) du CNRS et des conseils scientifiques de ses instituts (CSI). Il participe au recrutement et aux promotions des chercheur·ses du CNRS et est chargé de leur évaluation ainsi que de celle des structures de recherche. Il contribue à l'établissement de documents de conjoncture sur l'état des avancées de la recherche et la prospective scientifique. Les membres, nommé·es, le sont par le ministère en charge de la recherche, et non par la direction du CNRS.

COMPOSITION ET MISSION DE CES CONSEILS

Les 10 instituts du CNRS possèdent un CSI, chacun composé de 24 membres dont 12 élu·es, chargé·es de conseiller et d'assister le directeur d'institut. Les membres sont informés des avis des sections et des positions de leur institut sur la création et la suppression d'unités (UMR, etc.), et ils donnent un avis en cas de désaccord entre les sections et leur institut, rédigent un rapport de prospective scientifique en lien avec les rapports de conjoncture des sections relevant de leur institut. Pour sa part, le CS est composé 30 membres dont 11 élu·es. Il a une vue d'ensemble de la politique scientifique du CNRS en lien avec les CSI, les CID et les sections. Il reste consulté sur les principes d'évaluation de la recherche et des activités des chercheur·ses par les sections et les CID, est consulté sur la répartition des moyens humains et financiers entre les instituts, sur les programmes interinstituts, sur le plan stratégique et le contrat pluriannuel avec l'État.

LES SYNDIQUÉ·ES QUI ENVISAGENT D'ORES ET DÉJÀ UN INTÉRÊT DE CANDIDATER AU CSI OU AU CS POUR LE MANDAT 2023-2028 PEUVENT SE FAIRE CONNAÎTRE DÈS À PRÉSENT EN ENVOYANT UN COURRIEL À : RECHERCHE@SNESUP.FR

1. VRS n° 429, p. 10 : www.snesup.fr/article/le-paysage-de-la-recherche-en-france-vrs-429-juin-2022.

2. VRS n° 429, p. 22, *ibid.*



Projet de loi de finances 2023, un budget austéritaire

Les éléments relatifs au budget de l'ESR sont en consonance avec le budget global des services publics prévu par le projet de loi de finances pour l'année 2023 (PLF 2023). Étudions dans un premier temps le budget général de l'État puis celui de la Mission interministérielle pour la recherche et l'enseignement supérieur (Mires), qui comprend notamment le programme pour l'enseignement supérieur et la recherche universitaire (P150).

Par le secteur **SERVICE PUBLIC**

UNE DIMINUTION HISTORIQUE AFFECTANT SÈVÈREMENT DES SERVICES PUBLICS DÉJÀ À L'ÉTIAGE

Le collectif Nos services publics¹ a réalisé un examen approfondi de l'ensemble du budget de l'État présenté dans le PLF 2023 (cf. figure 1).

Alors qu'au cours des vingt dernières années (à l'exception de l'année 2018 dont le projet de budget a déclenché la mobilisation des Gilets jaunes), le budget de l'État augmentait légèrement plus que l'inflation (1,2 % en moyenne sur le dernier quinquennat), en 2023, cette augmentation ne serait que de 0,1 % en volume ; si nous intégrons les mesures exceptionnelles du plan de relance, entre 2021 et 2022, c'est même une baisse du budget de 1,5 % que nous devrions constater en 2023.

UNE CONSÉQUENCE D'UNE BAISSSE D'IMPÔTS SÉLECTIVE

Cette décision est notamment la conséquence d'une baisse massive des impôts. La politique fiscale du précédent quinquennat d'Emmanuel Macron a en effet conduit à une baisse importante et pérenne des prélèvements obligatoires d'un montant de 54 milliards d'euros² (Mds€), répartis équitablement entre les entreprises et les citoyens les plus aisés, qui se poursuit en 2023.

Les recettes publiques liées aux prélèvements (impôts³ et cotisations sociales) passent de 45,2 % du PIB en 2022 à 44,7 % du PIB en 2023, soit une baisse d'un demi-point de PIB. L'objectif du gouvernement de diminution de la réduction du déficit public se trouve donc concentré sur les seuls services publics, alors que ceux-ci sont déjà dans une situation telle qu'on ne l'imagine pas empirer.

UNE DÉGRADATION DES SERVICES PUBLICS ASSUMÉE

Non seulement le gouvernement n'alloue pas les crédits nécessaires à l'amélioration des services publics, que la transformation sociétale rapide exigée notamment par l'urgence climatique rend indispensable, mais encore il assume d'aller vers davantage de dégradation de ce qui soutient le fonctionnement de notre société. Le projet de budget du gouvernement gèle par exemple les dotations des collectivités territoriales alors même

qu'elles portent des services de proximité essentiels comme les TER, les cantines scolaires, le RSA, etc. – rappelons qu'elles participent aussi au financement des universités par le biais des contrats de plan État-région (CPER). Il prévoit aussi une diminution du nombre de bénéficiaires des bourses scolaires ou encore une baisse de 65 millions d'euros (M€) des crédits relatifs aux emplois aidés destinés aux citoyens les plus loin de l'emploi. La liste est longue des efforts qui sont demandés et qui vont peser sur les plus fragiles de nos concitoyens.

Un dernier exemple. Les emplois de la fonction publique d'État augmentent de 10 765 postes (sur 2,5 millions d'agent-es... c'est peu !), mais, d'une part, ce ne sont pas tous des emplois de fonctionnaire ; d'autre part, il y en a quasiment deux tiers destinés aux ministères de l'Intérieur, de la Justice, des Armées et, si l'on ajoute les 2 000 emplois destinés au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ) et les 2 000 destinés au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR), il reste aux autres secteurs de la fonction publique à se répartir la perte de 100 emplois.

On l'aura compris, bien loin d'être à la hauteur des besoins vitaux de notre société, tout cela va encore dégrader les conditions de travail des agent-es de la fonction publique. Les fonctionnaires vont également supporter une grande partie de cette baisse puisque leurs salaires ne vont progresser que de 3,5 %, et ainsi accuser un retard de 2,1 % par rapport à l'inflation 2022 (5,6 %), alors que la Banque centrale européenne (BCE) prévoit une inflation de 3,4 % en 2023 (ce qui la porte à 9 % en deux ans).

Et dire que certains se demandent pourquoi les emplois publics ne sont plus attractifs...

L'ESR EN GRAND DANGER

Alors que nous ne connaissons que l'enveloppe globale de notre ministère, notre analyse du mois de septembre concluait que, compte tenu de l'augmentation très inférieure à l'inflation 2022 du budget 2023 de la Mires, cette fin d'année et l'année prochaine il faudrait choisir entre se chauffer et recruter. Mais, après avoir étudié plus précisément les différents comptes du programme 150, c'est aussi entre maintenir nos infrastructures et enseigner ou chercher qu'il faudra choisir.

Jusqu'où les universités pourront-elles supporter ce désinvestissement de l'État ?

1. Nos services publics, « Le projet de loi de finances 2023. Un budget austéritaire à contre-courant des besoins des services publics » : nosservicespublics.fr/note-plf23.

2. Le CICE a été transformé en baisse pérenne de cotisations sociales, le taux d'impôt sur les sociétés a été abaissé de 33 % à 25 %, et les impôts de production ont été baissés de 10 Mds€ par an depuis 2021.

3. Avec une baisse de 4,1 Mds€ correspondant à la moitié de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE, un impôt de production, la seconde moitié devant être supprimée en 2024) et une baisse de 2,8 Mds€ de la taxe d'habitation des ménages les plus aisés.

UNE BAISSSE GLOBALE EN EUROS CONSTANTS...

Le budget 2023 de la Mires progresse de 4,92 % par rapport à 2022 mais, corrigé de l'inflation 2022 (5,6 %), c'est une baisse de 0,68 % que nous devons affronter. La baisse la plus sévère concerne le programme « Vie étudiante », qui ne progresse que de 50 M€, soit en euros constants une baisse de 122 M€ (- 4 %), alors même qu'une réforme des bourses doit être négociée en 2023.

... QUI ABOUTIT À UN EXCÉDENT DÙ À LA COMPRESSION DE NOS SALAIRES

Le programme 150 progresse, quant à lui, de 697 M€, soit, corrigé de l'inflation, une baisse de 121 M€. Mais, comme le point d'indice n'a pas suivi l'inflation, cette compression des salaires permettra au ministère de dégager 218 M€ de marge de manœuvre. Les deux tiers de cette somme seront consacrés à la poursuite de la loi de programmation de la recherche (LPR), qui prévoit revalorisations indemnitaires et dispositifs relatifs à la valorisation (contrats doctoraux, pas de recrutement de maître-sses de conférences à moins de 2 000 €, repyramidage) et au « recrutement » d'enseignant-es-chercheur-ses dans le cadre de chaires de professeur junior (CPJ) ; un quart reviendra à la pérennisation des places créées avec les fonds du plan de relance et à l'accompagnement de la démographie étudiantes en 2022-2023.

UN SOUS-FINANCEMENT QUI SE POURSUIT, ET S'AGGRAVE !

Nous apprenons ainsi que le plan de relance aura permis de créer, en 2021 et 2022, 13 257 places dans les universités et les écoles dépendant du ministère⁴ : pas de quoi éviter à une centaine de milliers de bacheliers de se retrouver sans affectation dans l'enseignement supérieur, ni permettre à la centaine de milliers de diplômés de licence de faire valoir leur droit à la poursuite d'études dans la filière de leur choix.

On peut noter encore que c'est 7,5 M€ qui seront consacrés à l'accompagnement de la pro-

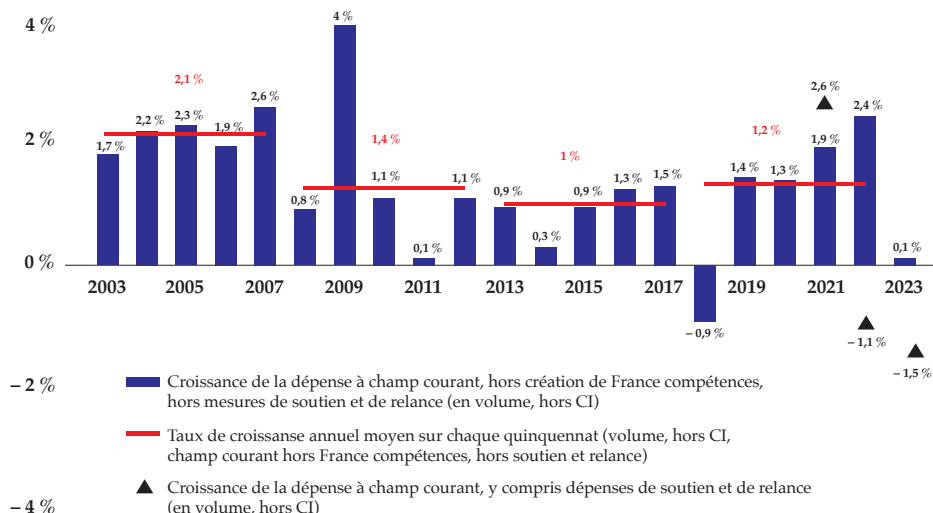


Figure 1. Évolution annuelle de la dépense publique de l'État au cours des vingt dernières années.

Source : « Rapport économique, social et financier 2023 »⁶

gression de la démographie étudiante, soit la création de seulement 1 764 places supplémentaires pour la rentrée 2023⁵ ! Ou que seuls 35 M€ sont dédiés au financement des contrats d'objectifs et de moyens (COM) des établissements, qui sont censés permettre de réduire les inégalités de dotation. À ce rythme, il faudra plus de vingt-deux ans pour réduire de 50 % les inégalités de subvention pour charge de service public par étudiant-e...

Ainsi, en 2023, comme maintenant depuis plus de vingt ans, la croissance de l'activité de notre ministère, comme la revalorisation de quelques-un-es, est payée par la baisse des salaires de toutes et tous. Comme le SNESUP-FSU n'a cessé de le dénoncer, la LPR ne permettra même pas de compenser les pertes de l'inflation dès cette année. Et, en 2023, la part du budget de l'ESR dans le budget de l'État devrait encore régresser (cf. figure 2).

Par l'utilisation de l'article 49.3, le gouvernement a mis fin aux débats de l'Assemblée nationale en complétant son projet initial de quelque 117 amendements, parmi lesquels ne figurent pas ceux ajoutant une taxation des superprofits ou des superdividendes, qui auraient pourtant permis d'augmenter les recettes de plus de 10 Mds€. Jusqu'où les universités pourront-elles supporter ce désinvestissement de l'État ? ■

4. Ces 13 257 places se décomposent en 6 857 places à 3 500 € la place en licence, et 6 400 places à 4 000 € la place en master.

5. En licence, 1 114 places à 3 500 € la place, et en master, 650 places à 4 000 € la place.

6. « Rapport économique, social et financier », annexe au projet de loi de finances pour 2023, p. 81.

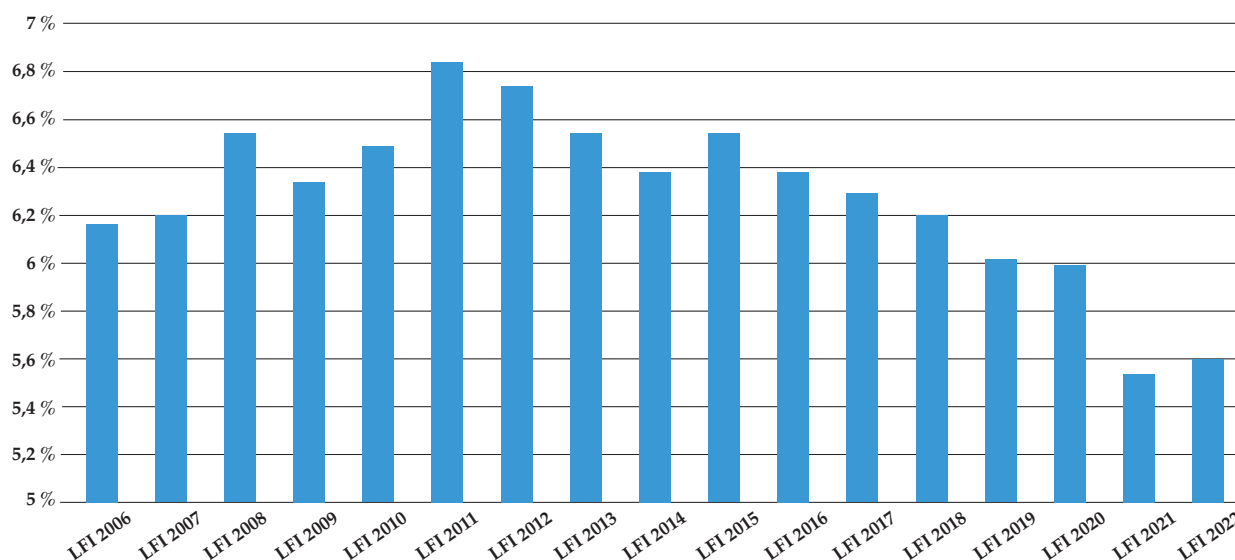


Figure 2. Évolution du poids de la Mires dans le budget général de l'État 2006-2022

Source : Cour des comptes, d'après LFI, mission « Recherche et enseignement supérieur », note d'analyse de l'exécution budgétaire 2021, p. 16

Europe : les syndicats de l'éducation pour un développement environnemental durable

Les 27 et 28 octobre derniers, à l'invitation de la Commission européenne et du Comité syndical européen de l'Internationale de l'éducation (IE) se sont tenues à Bruxelles deux journées de restitution d'un important travail intitulé « L'éducation pour le changement social : le rôle des syndicats de l'enseignement dans le domaine du développement environnemental durable ». Pour la FSU, le SNUipp, le SNES, le SNESUP et le SNCS étaient présents.

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

C'est dans la douceur climatique et sous un soleil printanier que les délégués des syndicats européens de l'éducation se sont retrouvés à Bruxelles en ces derniers jours... d'octobre pour une restitution du travail engagé sur la question de l'éducation pour le développement durable (EDD) – termes utilisés en Europe pour désigner l'*education for sustainability*. Au même moment, la critique était unanime pour saluer la qualité du *Grand Livre du climat*, somme publiée le même jour « sous la direction » de Greta Thunberg¹ appelant notamment à « écouter la science avant qu'il ne soit trop tard ». On pense au rapport des scientifiques du MIT, *Les Limites de la croissance* (ou « rapport Meadows »), qui alertait pour la première fois, et qui avait fait l'effet d'une bombe... en 1972. Best-seller, un demi-siècle plus tôt, puis oublié. Désormais réédité². Sur le téléphone s'affiche alors une alerte France Info : « Si les pratiques actuelles se poursuivent, le monde se dirige vers un réchauffement de 2,8 °C, prévient l'ONU dans un rapport publié aujourd'hui. » Le rapport du Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE) considère que les États sont loin d'être à la hauteur des enjeux et qu'il faudrait, rien de moins, que 4 000 à 6 000 milliards de dollars par an pour sortir de la crise³. Les États, eux, se préparent à rejoindre la COP27 dans quelques jours en Égypte. Et l'on se souvient de cette enquête du *Lancet* publiée fin 2021, selon laquelle 60 % des 16-25 ans sont gagnés par l'éco-anxiété⁴.

PACTE VERT

À la tribune, Ekaterina Efimenko présente le remarquable rapport, qui sera bientôt rendu public, qu'elle a supervisé pour le CSEE avec un financement de la Commission européenne dans le cadre du Pacte vert (ou Green Deal) pour l'Europe⁵, en cohérence avec les récentes recommandations du Conseil de l'Union européenne du 16 juin 2022 relatives à l'apprentissage au service de la transition écologique et du développement durable⁶.

Les délégués présents sont appelés à travailler sur une première version d'un document intitulé « Lignes directrices pratiques adressées aux syndi-

cats pour aborder les questions environnementales et le développement environnemental durable dans le secteur de l'éducation ». Considérant que « l'éducation est un outil essentiel pour garantir que le développement environnemental durable devienne rapidement réalité », le parti pris est celui du nécessaire engagement des syndicats de l'enseignement qui « ont un rôle central à jouer pour garantir, d'une part, que l'éducation au développement environnemental durable soit intégrée à tous les niveaux et dans tous les aspects des systèmes éducatifs et, d'autre part, qu'elle soit accompagnée de ressources techniques, financières et humaines durables et adéquates, et que le personnel reçoive un soutien professionnel suffisant pour le faire ».

PRÉSERVATION DES LIBERTÉS ACADÉMIQUES

Malgré une liste déjà longue de recommandations, nous avons eu l'occasion de rappeler la nécessaire articulation entre justice environnementale et justice sociale et l'importance de la préservation des libertés académiques (liberté pédagogique, liberté d'expression, liberté de recherche), y compris dans ce cadre. Concernant l'enseignement supérieur, nous savons, comme l'a rappelé récemment le rapport Jouzel⁷, qu'une grande majorité des établissements met désormais en avant ces enjeux au sein des formations proposées, et aussi que les formations dédiées sont déjà nombreuses. Il n'en reste pas moins, là encore, que l'État lui-même, et le MESRI en particulier, est remarquablement peu engagé et renvoie l'essentiel du travail sur le volontarisme de chacun-e, quand il ne se contente pas de demander aux universités une contribution qui leur est propre, conduisant dès lors à réduire la qualité du service public, à redoubler l'austérité par son avers, une sobriété – purement cosmétique au demeurant. ■

POUR ALLER PLUS LOIN

L'ensemble des liens associés à cet article sont cliquables depuis la version en ligne de ce mensuel en accès libre sur notre site : www.snesup.fr.

« Quelle éducation pour quelle transition ? », *L'Économie politique* (trimestriel d'*Alternatives économiques*), n° 95, août 2022.



1. *Le Grand Livre du climat*, de Greta Thunberg (dir.), Kero, 464 p., 32 €.
2. *Les Limites à la croissance (dans un monde fini)*, de Dennis Meadows, Donella Meadows, Jorgen Randers, Rue de l'Échiquier, 488 p., 14,90 €.
3. Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE), « Emissions gap report 2022 » : www.unep.org/resources/emissions-gap-report-2022.
4. *The Lancet Planetary Health* : papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3918955.
5. « Un pacte vert pour l'Europe » : ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fr.
6. Recommandation du Conseil de l'Union européenne du 16 juin 2022 sur l'apprentissage au service de la transition écologique et du développement durable : data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9242-2022-INIT/fr/pdf.
7. « Sensibiliser et former aux enjeux de la transition écologique dans l'enseignement supérieur », rapport Jouzel, février 2022 : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/sensibiliser-et-former-aux-enjeux-de-la-transition-ecologique-dans-l-enseignement-superieur-83888.

Cette année, le 25 novembre commencera le 19!

Si les violences faites aux femmes sont mieux reconnues aujourd'hui, leur prise en charge est encore loin d'être optimale. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, les grandes écoles sont particulièrement touchées, mais les autres établissements ne sont pas épargnés.

Le SNESUP-FSU appelle à manifester le 19 novembre contre les violences sexistes et sexuelles, et le 25 à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale

En 2022, les violences sexistes et sexuelles restent massives. Elles surviennent tout le temps et dans toutes les sphères, qu'elles soient publique, privée, professionnelle, politique, sportive, artistique, etc. À l'occasion du 25 novembre, le collectif #NousToutes rappelle des chiffres insupportables : 225 000 femmes sont victimes de la violence de leur conjoint ou ex-conjoint chaque année, un tiers des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail, plus de 20 viols ou tentatives de viol ont lieu sur le lieu de travail chaque jour, 80 % des femmes handicapées sont victimes de violences, 85 % des personnes trans ont déjà subi un acte transphobe, 69 % des femmes racisées sont victimes de propos discriminants au travail, les femmes grosses ont quatre fois plus de risque d'être discriminées au travail, 6,7 millions de Français-es ont subi l'inceste, etc.

Ces chiffres laissent sans voix, encore plus lorsqu'ils sont mis bout à bout.

LES CELLULES D'ÉCOUTE TARDENT À SE METTRE EN PLACE

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, des cas de violences ne cessent également d'être rendus publics. Les grandes écoles sont particulièrement touchées mais cela ne doit pas laisser penser que les autres établissements sont épargnés. Malgré l'obligation désormais faite aux établissements, les cellules d'écoute tardent à se mettre en place, à être connues des agent-es et des étudiant-es, et surtout à être opérationnelles. Le SNESUP-FSU porte régulièrement dans les comités de suivi, dans les instances ministérielles et dans celles des établissements, l'urgence d'un véritable financement de la lutte contre ces violences, qui ne passe pas par des appels à projets mais qui permette à toutes les victimes, quel que soit leur lieu de travail et d'études, de bénéficier des mêmes droits et du même accompagnement. L'écoute, l'accompagnement nécessitent une formation solide. Or les missions égalité des établissements nécessitent des moyens humains qu'elles n'ont pas pour mettre en œuvre les différents plans de lutte lancés par le MESR.



LES BUDGETS NE SUIVENT PAS

Au niveau de l'État, les budgets ne suivent pas malgré des effets d'annonce et les conséquences, rappelées dans l'appel unitaire à manifester le 19 novembre, sont indéniables : 80 % des plaintes pour violences au sein du couple sont classées sans suite ; 65 % des victimes de féminicides avaient saisi les forces de l'ordre ou la justice ; 2 victimes sur 3 font état d'une mauvaise prise en charge lorsqu'elles veulent porter plainte ; 90 % des plaintes pour harcèlement sexuel au travail sont classées sans suite ; seulement 0,6 % des viols sont condamnés ; 92 % des enfants qui parlent des violences sexuelles ne sont pas protégés.

Là encore, ces chiffres se passent de commentaires. ■

Le SNESUP-FSU porte régulièrement dans les instances l'urgence d'un véritable financement de la lutte contre ces violences.

APPEL À MANIFESTER

Avec le collectif #NousToutes et l'ensemble des associations féministes et des organisations syndicales signataires de ce texte, le SNESUP-FSU appelle à manifester contre les violences sexistes et sexuelles, le samedi 19 novembre 2022, à Paris et partout en France. Cette mobilisation se poursuivra toute la semaine jusqu'au 25 novembre, date de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et jusqu'au 26 dans certaines villes.

www.noustoutes.org/manif2022

Les filles et les gars du coin

Trois ouvrages récents attirent l'attention sur des territoires et des populations généralement délaissés, tant par la sociologie que par les politiques publiques ou les revendications syndicales. Trois enquêtes sociologiques pour renouveler le regard sur les jeunes des territoires ruraux.

Par **MARY DAVID**, membre du bureau national

Il s'agit de raconter et de faire parler celles et ceux dont on ne parle pas et que l'on n'entend ni ne voit.

Dans *Les Filles du coin. Vivre et grandir en milieu rural*¹, Yaëlle Amsellem-Mainguy étudie le quotidien et les parcours de jeunes femmes de milieu rural de 14 à 28 ans. Sophie Orange et Fanny Renard, dans *Des femmes qui tiennent la campagne*², s'intéressent aux jeunes femmes de 20 à 30 ans, à leur contribution au système économique et administratif local et à la façon dont les institutions s'appuient sur ces femmes. Enfin, Benoît Coquard, dans une nouvelle édition de *Ceux qui restent. Faire sa vie dans les campagnes en déclin*³, se penche sur les jeunes d'une campagne en déclin, leurs activités professionnelles, leurs formes de sociabilité mais aussi leurs représentations, y compris politiques.

resté-es dans ce territoire (ce qui n'exclut pas d'ailleurs des mobilités entre territoires ruraux ou des retours de la ville). Tandis que Coquard se focalise sur un territoire « en déclin », dans la région Grand-Est, les deux autres enquêtes comparent plusieurs zones rurales, dont certaines ont une économie et une démographie dynamiques, ce qui rompt avec une vision unifiante du monde rural. Attrapé-es par leur territoire, ces jeunes ont en commun leur appartenance aux classes populaires peu diplômées, parce que les plus aisé-es et les plus qualifié-es partent vers les villes. Mais il s'agit d'un populaire très peu étudié, au contraire des classes populaires urbaines.

UN ENJEU POLITIQUE

Ces ouvrages proposent une vision subjective de la ruralité du point de vue des filles et des garçons enquêté-es, et abordent ainsi leur parcours scolaire,

leur mode de sociabilité (vivre « chez les uns les autres », comme le note Coquard), leur vie amoureuse, leur rapport à la famille et la façon dont celle-ci retient particulièrement les jeunes femmes (Orange et Renard), etc. Leur lecture peut susciter, chez celles et ceux qui ont grandi dans des zones rurales, y compris sans y être resté-es, un sentiment de familiarité.

Y. Amsellem-Mainguy montre également le rôle central des mobilités en campagne, pour comprendre celles qui restent ou partent, mais aussi pour montrer que les jeunes immobiles sont en fait tout le temps sur la route. La possibilité de se déplacer est en campagne un enjeu crucial, dépendant des ressources des jeunes, conditionnant l'accès à ces ressources et participant à la manière dont les jeunes se représentent leur territoire (les plus immobiles s'y sentant « piégé-es »). C'est ainsi que la question des jeunes de milieu populaire en territoire rural forme un enjeu politique dont le mouvement syndical peut se saisir. La défense de la possibilité de se déplacer a été à l'origine du mouvement des Gilets jaunes en 2018. Comprendre la genèse de ce mouvement est un des objectifs de B. Coquard. On peut d'ailleurs regretter que les représentations et choix politiques soient surtout étudiés pour ceux, et pas vraiment pour celles, qui restent. Comprendre les aspirations et revendications des jeunes ruraux, sans préjugé sur les mots d'ordre et les modes d'action, constitue aussi une nécessité pour le syndicalisme. ■



LES CAMPAGNES, SOUVENT OUBLIÉES

Ce sont habituellement les villes qui monopolisent l'attention politique, syndicale et sociologique. Parce qu'elles sont plus denses, qu'elles accueillent les plus diplômés ainsi que celles et ceux qui ont connu une mobilité sociale ascendante (et/ou une mobilité géographique), elles sont centrales dans les analyses, tandis que les campagnes sont souvent oubliées. Ajoutons à cela que les chercheur-ses travaillent et vivent presque toujours en ville... Il y a donc, dans ces trois ouvrages, un double enjeu de connaissance et de justice sociale : il s'agit de raconter et de faire parler celles et ceux dont on ne parle pas et que l'on n'entend ni ne voit. Ces ouvrages entrent « par le territoire » (Amsellem-Mainguy) et y étudient les jeunes qui, contrairement aux personnes qui sont parties, sont

1. *Les Filles du coin. Vivre et grandir en milieu rural*, de Yaëlle Amsellem-Mainguy, Presses de Sciences Po, 2021.
2. *Des femmes qui tiennent la campagne*, de Sophie Orange et Fanny Renard, La Dispute, 2022.
3. *Ceux qui restent. Faire sa vie dans les campagnes en déclin*, Benoît Coquard, La Découverte, « SH/L'Envers des faits », 2022 (1^{re} édition 2019).

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 1^{ER} AU 8 DÉCEMBRE

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



ENGAGÉ·ES
AU QUOTIDIEN



Profession de
foi de la FSU

« **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
Casden Banque Populaire - Société Anonyme à capital variable - Siège social : 10, avenue Pierre Mendès France, 92401 Paris
Casden Banque Populaire - Société Anonyme à capital variable - Siège social : 10, avenue Pierre Mendès France, 92401 Paris
Casden Banque Populaire - Société Anonyme à capital variable - Siège social : 10, avenue Pierre Mendès France, 92401 Paris
son visage à notre campagne de communication.



PARTENAIRE PREMIUM

casden.fr



Retrouvez-nous chez

**BANQUE
POPULAIRE**