



## 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

**D**epuis 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).

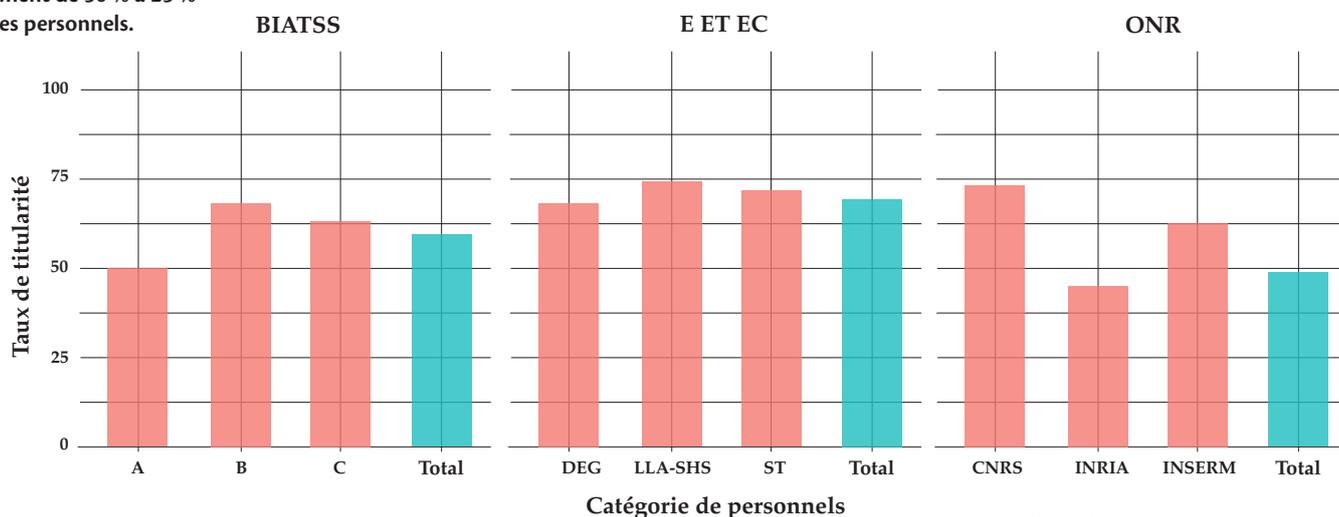
## DES ÉVOLUTIONS ÉGALEMENT CONTRASTÉES

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.

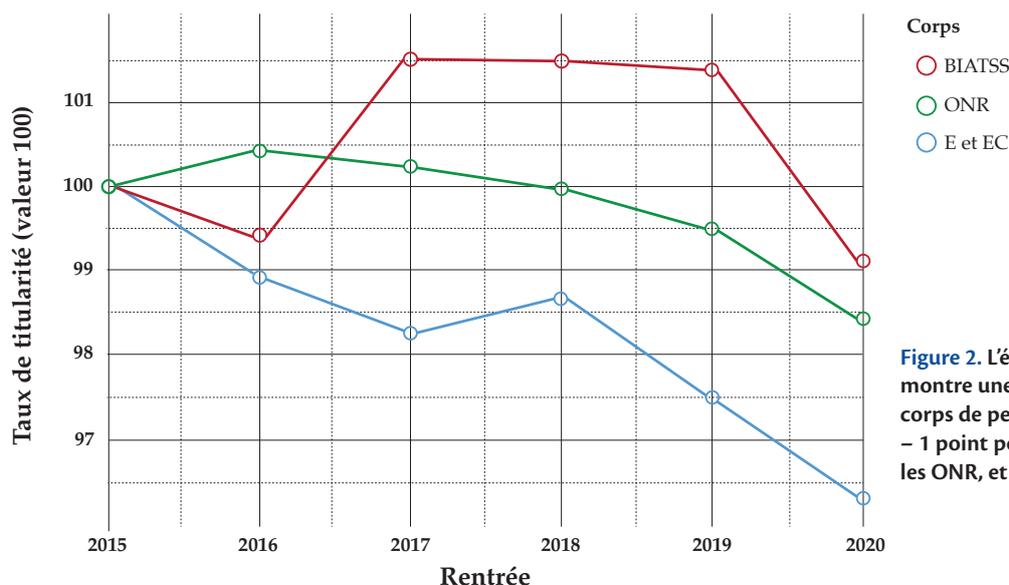
Figure 1. Le taux de titularité qu'on peut percevoir au travers des données ouvertes (donc à l'exclusion notable des vacataires et doctorants non financés) montre un nombre de contractuels allant généralement de 50 % à 25 % de tous les personnels.

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).

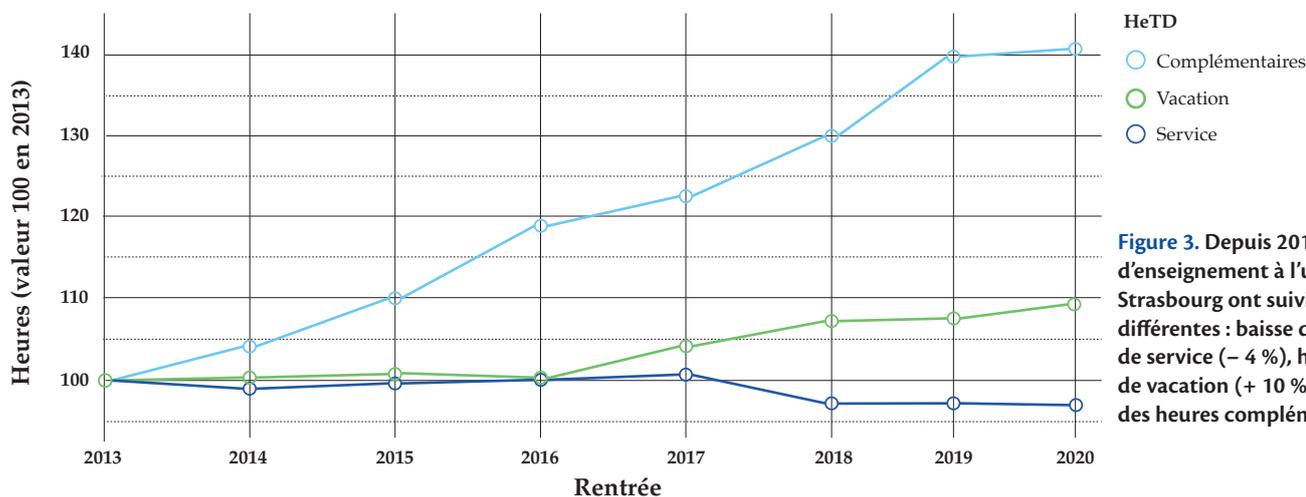
### CONCLUSION

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 fourni 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 différent, 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

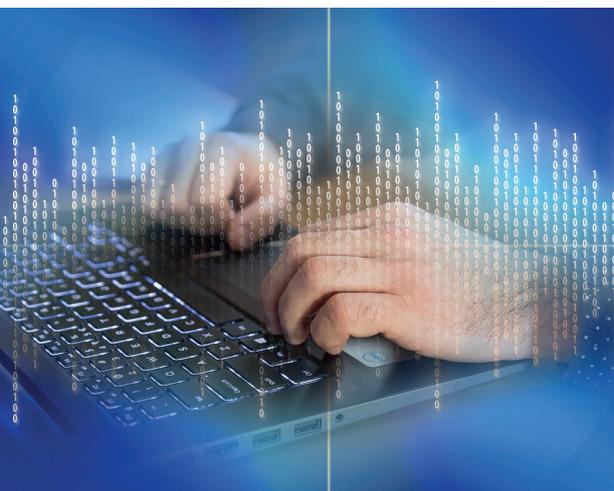
L'informatique n'est cependant pas la seule discipline, ni même la plus touchée par cette augmentation des effectifs : dans le secteur disciplinaire des sciences fondamentales, le nombre d'étudiants inscrits en licence a augmenté de 76 %, et pour certaines disciplines comme la chimie, l'augmentation 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 !

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

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 Biatts. 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. ■



# 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-moiteurs 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 2029<sup>1</sup>. 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 pharmacie<sup>2</sup>. À l'intérieur de ces groupes disciplinaires, la recherche dans certaines disciplines rares est même menacée de disparition<sup>3</sup>.

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

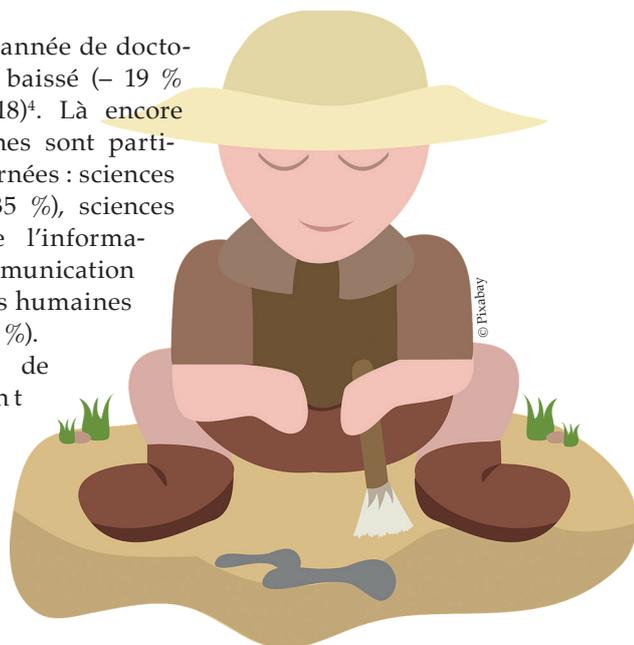
tions en première année de doctorat ont nettement baissé (- 19 % entre 2009 et 2018)<sup>4</sup>. Là encore certaines disciplines sont particulièrement concernées : sciences de la société (- 35 %), sciences et techniques de l'information et de la communication (- 29 %) et sciences humaines et humanités (- 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'encadrement<sup>5</sup>, 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-les 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 bouler de neige en Europe ? », *Le Snesup* n° 699, novembre 2021 : [snesup.fr/article/mensuel-ndeg-699-novembre-2021](https://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](https://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

**S**i 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 contractuel-les 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.

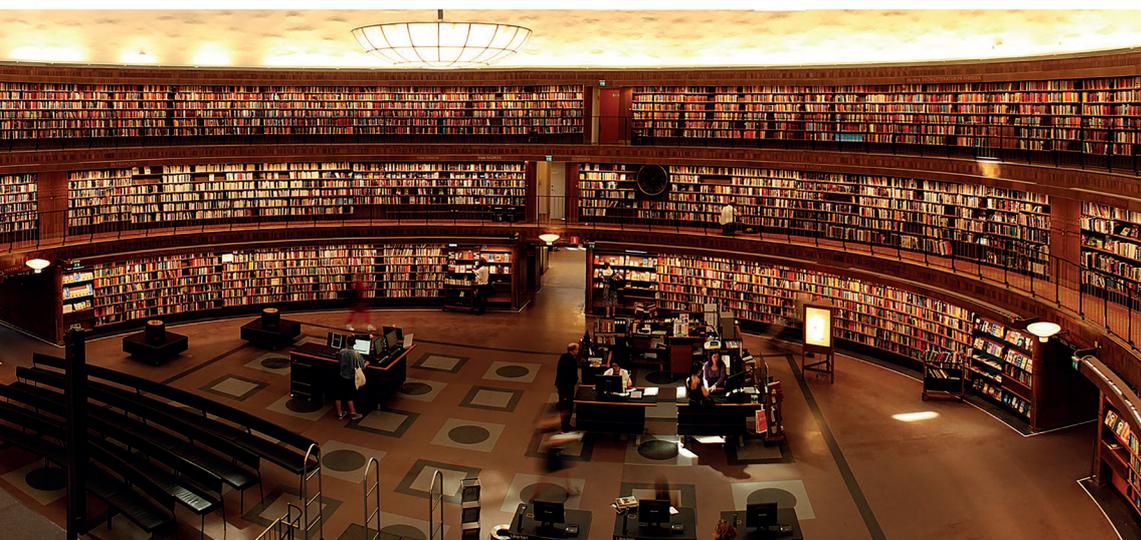
## DES REVENDICATIONS PLUS QUE JAMAIS D'ACTUALITÉ

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 contractuel-les, 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-FSU<sup>1</sup>

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'infirmierie de leur établissement. Les besoins des jeunes ne disparaissent pas en passant la porte de l'enseignement supérieur ! Les affectations en poste infirmierie 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 2022<sup>2</sup> 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 Deffain.

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](http://www.education.gouv.fr/des-services-universitaires-de-medecine-preventive-et-de-promotion-de-la-sante-vers-des-services-de-340736).