

le snesup

Formation des enseignant·es
Refusons la mise au pas !

Retraites
Explosion des départs d'ici à 2030

Travail et santé
Où sont les femmes ?

La protection sociale complémentaire
dans l'enseignement supérieur

ENTRE DEUX NUMÉROS DU MENSUEL, RETROUVEZ
TOUTE L'ACTUALITÉ SYNDICALE SUR
WWW.SNESUP.FR



ET SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

ACTUALITÉS 6

- **Réforme de la formation des enseignant-es** : de la fuite dans les idées!
- Un **8 mars** 2024 historique
- Le 15 mars, les **professeurs d'EPS en grève** étaient à République!
- **19 mars** : mobilisé-es pour les salaires, les carrières... et les services publics!
- **Coupe budgétaire** : vote unanime au CSA ministériel en faveur de l'avis porté par la FSU
- Réduction du taux d'avancement à la **hors-classe des MCF**

DOSSIER 9

- **La protection sociale complémentaire** dans l'enseignement supérieur

MÉTIER 18

- **L'explosion des départs à la retraite** à l'aune de la réforme de 2023

FICHES PRATIQUES 19

- **Fiche n° 56** Congé pour projet pédagogique

FORMATION 20

- **Open badges**, le numérique au service de la reconnaissance des compétences transversales
- **CCN-IUT** : programme des quatre prochaines années

MONDES UNIVERSITAIRES 22

- **Élections des conseils centraux** : centralisation du pouvoir et contournement des règles démocratiques

ÉCONOMIE 23

- **Saint Marché**, priez pour nous!

RECHERCHE 24

- **Comité de suivi individuel** : des avancées, mais de nombreux points de vigilance

INTERNATIONAL 26

- Rester vigilant sur les **effets de l'IA** dans l'ESR
- Une loi « **illégal** » pour l'enseignement supérieur en Grèce

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 28

- **Féminisation** : les faux-semblants
- Le travail, c'est **la santé des femmes**?

SERVICE PUBLIC 30

- Simplifier sans remettre en cause treize ans de **complexification opaque et inégalitaire**?

LIVRES 31

- **Idées reçues sur les « petits » diplômés. Les coulisses de la formation professionnelle**, ouvrage collectif

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

78, rue du Faubourg-Saint-Denis,
75010 Paris - Tél. : 01 44 79 96 10Site Web : www.snesup.fr

Directrices de la publication :

Caroline Mauriat, Anne Roger

Responsable de la communication :

Hervé Christofol

Rédaction exécutive :

Claire Bornais, Pierre Chantelot, Laurence Favier,

Arnaud Le Ny, Michel Maric

Conception 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 : © PublicDomainPictures.net

Anne Roger et Caroline Mauriat,
cosecrétaires générales

Dans nos établissements, faire vivre la liberté académique!

Depuis le mois d'octobre et le courrier envoyé par la ministre Sylvie Retailleau aux présidents des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, sous-entendant que l'antisémitisme n'était pas sanctionné dans l'ESR, il est devenu quasi impossible de s'exprimer sur la situation en Palestine dans ces établissements. De nombreuses manifestations, parfois prévues de longue date, ont été annulées et les demandes de réservation de salle pour organiser des tables rondes, des projections de documentaires, etc. reçoivent souvent des avis négatifs. Et lorsque cela est autorisé, le moindre prétexte est saisi pour taxer les organisateurs d'antisémitisme. L'exemple de Sciences Po Paris est en ceci parlant. Il nous interpelle quant aux tentatives de récupération par le gouvernement, avec la visite surprise de Gabriel Attal dans cet établissement à la suite d'un incident en lien avec une réunion d'étudiants sur la situation en Palestine.

Ces interdictions sont une atteinte manifeste à la liberté d'expression, donc à la liberté académique des enseignant-es-chercheur-ses et des chercheur-ses. À cet égard, le communiqué publié par les doyens, les directeurs de département et les élus de la faculté permanente au CA de la Fondation nationale des sciences politiques rappelle à juste titre la loi : « *Aucun responsable politique ne saurait s'arroger le droit de dévaloriser les principes fondamentaux d'indépendance et de liberté académiques, tels qu'ils sont consacrés par les lois de la République.* » Le SNESUP-FSU souscrit et soutient pleinement ces propos.

Dans cette période où l'extrême droite progresse partout en Europe, où les conflits mondiaux se transposent dans notre société, il est d'autant plus nécessaire et fondamental de rappeler que les enseignant-es-chercheur-ses et les chercheur-ses sont libres de leur expression dans le cadre de leurs missions. Il est tout aussi fondamental de permettre les débats au lieu de les interdire sous le prétexte d'un risque pour la sécurité dans les établissements. L'absence de débat est bien plus dangereuse : canaliser la parole, c'est renforcer les incompréhensions mutuelles, c'est renvoyer chaque camp dos à dos et donc contribuer au clivage, à l'éclatement de notre société.

Alors, chaque jour, dans nos établissements, mobilisons-nous pour le respect de la liberté académique. Continuons de défendre l'indépendance des universitaires et la liberté d'expression dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche sur tous les sujets, sans exclusive ! ■

UNIVERSITÉ D'ANGERS

Une élection contestée

Le SNESUP-FSU, associé à la liste « Notre université », s'est investi dans les élections aux conseils centraux de l'université d'Angers des 30 et 31 janvier 2024 en opposition à la liste de l'équipe sortante, « Réussir avec l'UA ». Plusieurs élu-es SNESUP-FSU (1 au CA, 1 au CFVU et 4 au CR) seront présent-es pour défendre nos valeurs.

Les résultats dans l'ensemble se sont avérés très serrés, notamment dans le collège A, où la majorité s'est jouée à 2 voix (122 pour la liste « Réussir avec l'UA » et 120 pour la liste « Notre université »). Les règles électorales de distribution des sièges ont amené à l'attribution de 5 sièges à la liste « Réussir avec l'UA », et 3 sièges à la liste « Notre université ».

Nous avons obtenu la majorité des voix dans 5 collèges sur 8, et nous sommes majoritaires au CAC-r.

Cette élection a fait l'objet d'un recours à la commission de contrôle des opérations électorales de l'université d'Angers au motif que 3 électeurs n'étaient pas bien inscrits et que cela devrait invalider le scrutin étant donné la différence de 2 voix. En effet, un ATER et deux chaires de professeur junior étaient inscrits au collège A.

Ce recours a essuyé un refus. C'est pourquoi un recours a été déposé au tribunal administratif.

Ces résultats clivants montrent que deux visions s'affrontent dans la politique universitaire : la recherche de fonds par la course effrénée aux appels à projets d'un côté, avec la liste de l'équipe sortante « Réussir avec l'UA », et la réclamation de moyens qui manquent de manière cruelle à l'université d'Angers, dans le cadre d'un service public d'ESR, portée par la liste « Notre université ».

L'élection au conseil d'administration a vu la victoire sans surprise de la candidate de la liste sortante, « Réussir avec l'UA ».

Nous attendons que l'université ne soit pas gouvernée en opposant les personnes mais plutôt dans la collégialité qui fait la force de l'université, malgré les dénigrements qui n'ont pas manqué durant la campagne électorale.

La section SNESUP-FSU de l'université d'Angers

UNIVERSITÉ LYON 1

Un coup d'EPE dans l'eau ?

Après l'échec du rapprochement entre l'université Claude-Bernard-Lyon 1 (UCBL) et l'université Lumière-Lyon 2 dans le cadre d'un projet d'établissement public expérimental (EPE), la présidence de l'UCBL envisage désormais la transformation de l'UCBL de manière isolée en EPE. Ce projet est associé au travail mené par la présidence visant à restructurer l'UCBL autour de pôles de formation et de recherche (PFR). Or, rien n'oblige à passer par les statuts dérogatoires d'un EPE pour une réorganisation. L'EPE et ses statuts dérogatoires au Code de l'éducation sont porteurs de menaces fortes pour la démocratie universitaire, les conditions de travail et d'études au sein de l'établissement. Qu'est-ce que le Code de l'éducation interdit de faire dans le projet de restructuration de l'UCBL ? Pourquoi la présidence tient-elle absolument à s'en affranchir ? Une présidence en fin d'exercice, et sans mandat sur ce sujet, ne peut engager l'université dans une transformation aussi impactante.

Après plusieurs AG, une intersyndicale très large (CGT, SUD, FSU, SGEN-CFDT) a lancé une pétition en cours de signature à destination du personnel de l'UCBL et des UMR associées refusant que l'UCBL soit transformée en EPE, et rappelant que la création de PFR peut être envisagée dans le cadre actuel et le strict respect du Code de l'éducation.

Par ailleurs, le vote sur le projet d'EPE au CA de Lyon 1, qui était prévu le 5 mars, a été reporté sine die à la demande de « certaines personnalités extérieures », et les chef-fes de huit autres établissements du site (Lyon 2, Lyon 3, Saint-Étienne, Centrale Lyon, INSA, ENTPE, VetAgro Sup et Sciences Po) ont adressé un courrier à la ministre de l'ESR, Sylvie Retailleau, le 4 mars, pour s'inscrire en faux par rapport à certains aspects du projet de Lyon 1. Ils et elles ont rappelé leur « souhait de poursuivre la démarche collective impulsée depuis 2022 » au sein de la Comue et le fait qu'aucun mandat de « leader du site » n'a été donné à Lyon 1.

Le message sera-t-il suffisamment clair pour la gouvernance de Lyon 1 et pour le MESR ?

La section SNESUP-FSU de l'université Lyon 1



MGEN. Première mutuelle des agents du service public



Connaissez-vous les Réseaux Prévention, Aide et Suivi (PAS) ?

Partenaire de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche depuis sa création en 1946, MGEN a acquis une fine connaissance des personnes qu'elle protège, de leurs besoins et de leurs difficultés. En outre, **la prévention est pour elle une priorité**. C'est pourquoi nous avons mis en place, avec les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, sur l'ensemble du territoire, un dispositif d'accompagnements gratuit et accessible à tous les personnels – enseignants, chercheurs ou administratifs – rattachés à ces ministères, qu'ils soient adhérents MGEN ou pas. Les **Réseaux Prévention, Aide et Suivi (PAS)** sont financés pour moitié par MGEN et pour moitié par le ministère de l'Éducation nationale.

Vous sentez que votre voix est fragile ? Vous êtes sujet aux maux de dos ?
Vous souhaitez être accompagné lors d'un changement d'organisation ? Vous vous sentez en situation de fragilité sur le plan professionnel ou personnel et avez besoin d'un accompagnement individuel ?
Vous pouvez être accompagné, informé, formé et aidé par les Réseaux PAS.

Sur le plan collectif

Les Réseaux PAS mettent en œuvre sur l'ensemble du territoire des actions de prévention des troubles musculosquelettiques, des troubles de la voix, des risques psychosociaux et, plus généralement, de la qualité de vie au travail. Ces actions peuvent prendre la forme de webinaires, de formations, de conférences-débats, d'ateliers ou de groupes d'échanges. Les groupes d'échanges, par exemple, sont particulièrement plébiscités. Ils ont pour but d'améliorer la santé et la qualité de vie au travail. Ils ont pour point de départ une situation professionnelle vécue et consistent en questionnements individuels et collectifs, en présence d'un psychologue qui veille à la bonne circulation de la parole et au respect des règles de l'exercice. Ces groupes d'échanges portent sur des thématiques comme le sens du travail, la reconnaissance, les changements, les évolutions et changements au travail...

En fonction des partenariats noués localement entre votre université et MGEN, des actions de prévention des Réseaux PAS peuvent vous être proposées. Vous pouvez également solliciter une action auprès de votre DRH. La validation et la mise en œuvre des actions de prévention se font en COPIL MGEN/ DRH.

Sur le plan individuel

Depuis 2009, des espaces dédiés à l'accueil et à l'écoute (EAE) vous permettent, si vous en éprouvez le besoin, **d'être écouté, accompagné et, si nécessaire, orienté**. Vous pouvez bénéficier d'entretiens (jusqu'à trois par an) avec des psychologues formés à vos problématiques professionnelles, immédiatement au téléphone, ou sur rendez-vous, dans la section locale MGEN la plus proche. Ce service est accessible via le **0805 500 005** 24h/24 et 7 jours sur 7. **Ces entretiens sont anonymes, confidentiels et gratuits.** Les EAE interviennent en complémentarité des services existants, tels que le service social des personnels ou la médecine de prévention. L'objectif des EAE est de proposer une aide ponctuelle afin de faire le point sur la situation et de permettre une orientation, soit vers des ressources employeur, soit vers des ressources externes, lorsque la situation le nécessite.

Environ

17 000 personnes

bénéficient chaque année des Réseaux PAS.

MGEN, votre partenaire santé, est à vos côtés tout au long de votre vie.

Réforme de la formation des enseignant·es : de la fuite dans les idées !

Le document de travail intitulé « Les écoles normales du XXI^e siècle. Stratégie de formation et de recrutement des futurs professeurs », qui a fuité le mois dernier, détaille la réforme de la formation des enseignant·es de grande ampleur que compte mettre en œuvre le gouvernement dès 2025.

Par **MURIEL CORET** et **MICHÈLE ARTAUD**,
collectif FDE

Le SNESUP a eu connaissance du document de travail intitulé « Les écoles normales du XXI^e siècle » (émanant du gouvernement). Outre son profond mépris pour les collègues investi·es dans la formation des enseignant·es et pour l'INSPÉ – qu'il s'agit clairement de « reprendre en main » –, il soulève de nombreuses questions et de nombreux points de vigilance qui relèvent très directement du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

ORIENTATIONS INACCEPTABLES

Le projet présenté dans ce document reprend en partie les annonces du MEN de novembre 2023 : concours à bac + 3 dès la session 2025 sans indications claires sur les contenus des concours et les modalités de mise en œuvre des modules de préparation aux concours pour les étudiants de L3 en septembre 2024... Mais ce document va plus loin, en prévoyant de créer des Ecoles normales supérieures

du professorat (ENSP, on notera que ce sigle est déjà utilisé pour l'école de la police), nouvelles structures sous double tutelle du MEN et du MESR mais exemptes de toutes les caractéristiques universitaires. On peut souligner des instances de contrôle ad hoc, des directeur·ices soumis·es à la réalisation d'« objectifs » (non explicités), des personnels « choisis » par les tutelles, etc. Cette création questionne non seulement l'existence et les missions des actuels INSPÉ mais aussi la pérennité de tous les parcours répartis actuellement entre les quatre mentions de l'actuel master MEEF.

Hormis le mépris manifesté à l'endroit des collègues enseignants et administratifs et des étudiant·es qui ont encore le souhait de devenir enseignant·e ou CPE, les orientations telles qu'elles apparaissent dans ce document sont à tout point de vue inacceptables : sur la gouvernance et la mise au pas des personnels, sur le formatage des contenus de formation et les pourcentages hors-sol qui les accompagnent, sur l'utilisation des étudiant·es de M2 comme moyens d'enseignement à mi-temps. Rien ne va. Dans cette volonté de tout contrôler, le projet prévoit aussi de priver les personnels de certaines de leurs missions en contournant les libertés académiques et en ôtant la conception des maquettes et des contenus de formation aux équipes.

RÉFORME CONTESTÉE

Beaucoup de rumeurs circulent, tandis que les acteur·ices de la formation, les principaux et principales intéressé·es tout de même, ne sont toujours pas consulté·es. Cette réforme est pourtant largement contestée. Avant même la fuite de ce document de travail, une intersyndicale FSU, SGEN-CFDT, CGT Educ'action, SNALC avait demandé le report de la réforme dans un vœu intersyndical adopté par le CSAMEN du 13 mars 2024. La Conférence des vice-président·es de CFVU avait également exprimé, le 13 mars, son inquiétude sur « l'absence d'éléments stabilisés sur la réforme ». Seule certitude, la question occupe beaucoup le sommet de l'État, puisque c'est à l'Élysée que les ministres se sont réunis, avec France Universités, il y a quelques jours.

Lors du Cneser du 26 mars, le SNESUP-FSU, le SNCS-FSU, le SNASUB-FSU, la CGT, la CFDT, l'Union étudiante, la FAGE, le Collectif 384 et SUD ont demandé au MESR de s'expliquer sur sa contribution à un tel projet et de peser pour que de réelles concertations soient enfin mises en place avec l'ensemble des personnels et leurs représentants. Une formation universitaire de haut niveau aux métiers de l'enseignement et de l'éducation, pour répondre aux enjeux de notre société, doit pouvoir se construire en toute transparence et en mobilisant l'ensemble de ses acteurs. ■

Une formation universitaire de haut niveau aux métiers de l'enseignement et de l'éducation doit pouvoir se construire en toute transparence.

Jean-Philippe Legois, notre camarade, militant syndical au SNASUB-FSU, archiviste, chargé de mission à l'URCA, président de l'Association des archivistes français entre 2010 et 2014, docteur de l'université d'Angers en 2023 (Laboratoire Temos) et chercheur à l'université de Cergy-Pontoise (laboratoire EMA), est décédé le lundi 25 mars 2024 à l'âge de 55 ans des suites d'une longue maladie.

Il a porté de toutes ses forces le projet de Cité des mémoires étudiantes et en a été la cheville ouvrière. La rédaction de notre mensuel l'avait à plusieurs reprises invité à contribuer à des dossiers sur le syndicalisme étudiant, pour lesquels il avait toujours répondu avec enthousiasme.

La direction du SNESUP-FSU et le comité de rédaction de notre mensuel adressent à sa famille et à ses proches leurs plus sincères condoléances.

Un 8 mars 2024 historique

Par **ANNE ROGER** et **CAROLINE MAURIAT**,
cosecrétaires générales

Le 8 mars dernier, dans plus de 200 manifestations et rassemblements sur tout le territoire, près de 200 000 personnes ont défilé, dont 100 000 à Paris, 5 000 à Lille, 8 000 à Bordeaux, 10 000 à Lyon, 7 000 à Rennes, mais aussi dans de nombreux cortèges à Saint-Étienne, Grenoble, Blois, etc. Partout en France, dans le contexte de l'inscription de l'IVG dans la Constitution, la nécessaire lutte pour l'égalité et les droits des femmes a été rappelée.

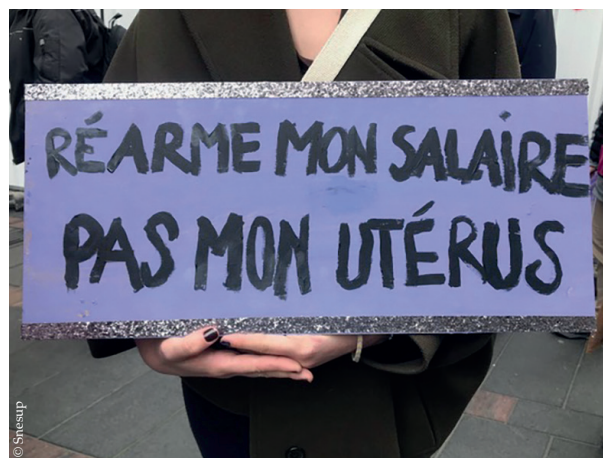
Cette année, l'unité syndicale était inédite pour l'appel à la grève féministe et la construction de la journée s'est faite avec les associations, ONG et collectifs féministes, et le soutien de nombreuses organisations politiques.

JEUNESSE LARGEMENT PRÉSENTE

L'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche, avec les organisations étudiantes mais sans FO, avait de son côté également appelé à la grève féministe et à la mise à l'arrêt des universités et laboratoires. De fait, la jeunesse était largement présente et l'ESR représenté dans les différents cortèges, sans forcément être spécifiquement identifié.

Cette journée massive de mobilisation arrive dans le contexte de discussion autour du plan national pour l'égalité professionnelle dans l'ESR qui devrait être bouclé en juin pour la période 2024-2026. La FSU y porte avec force nombre de revendications pour l'ESR concernant notamment l'égalité salariale, la non-ségrégation des corps, la mixité des métiers, la parité dans les instances, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la santé des femmes, l'amélioration de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, la formation, etc.

Prochain rendez-vous les 3 et 4 avril prochains avec les intersyndicales femmes organisées à Paris depuis 1998 par la FSU, Solidaires et la CGT pour réfléchir sur les droits des femmes et le féminisme. Cette année, les thèmes retenus sont les suivants : « L'intime est politique : refuser les normes esthétiques et injonctions du paraître », « Construire nos luttes féministes », « Métiers du soin et du lien, un enjeu pour l'égalité » et « Nouvelles technologies et intelligence artificielle, nouvelles mais toujours sexistes ». ■



Dans le contexte de l'inscription de l'IVG dans la Constitution, la nécessaire lutte pour l'égalité et les droits des femmes a été rappelée.

Pour plus d'informations : formation.fsu.fr/events/detail/Intersyndicales+femmes.

Le 15 mars, les professeurs d'EPS en grève étaient à République!

Par **ANNE ROGER** et **CAROLINE MAURIAT**,
cosecrétaires générales

Plus de 1 000 collègues d'EPS venus de toute la France se sont rassemblés le 15 mars à l'appel du SNEP-FSU pour revendiquer plus et mieux d'EPS et pour un véritable héritage des Jeux olympiques de Paris 2024. Les professeurs d'EPS étaient également mobilisés sur le territoire sous la forme d'initiatives diverses.

Au programme de la journée, de nombreuses animations (pétitions, haka, animations sportives, studio d'enregistrement, chorégraphie, etc.) ont été mises en place et nombre de personnalités ont fait part de leur soutien sur les réseaux ou par leur présence physique.

Pour le SNEP-FSU, programmer quatre heures d'EPS pour toutes et tous est la seule solution pour répondre aux enjeux d'accès à

la culture sportive pour toute la jeunesse et aux enjeux de santé publique. Le SNEP-FSU revendique également un plan d'investissement dans des équipements sportifs et des moyens pour l'école pour réduire les inégalités et être à la hauteur des enjeux du moment. Pour les enseignantes d'EPS, ni le dispositif des trente minutes d'activité physique quotidienne ni les deux heures de sport en plus au collège n'y répondent, ils vont même à contresens. Le SNESUP-FSU était présent pour soutenir la mobilisation. ■



19 mars : mobilisé·es pour les salaires, les carrières... et les services publics!

Se mobiliser contre les primes au mérite et les attaques subies par l'ESR.

Le 19 mars, à l'appel de l'intersyndicale de la fonction publique, de nombreux cortèges ont été organisés partout en France pour rappeler la nécessité de moyens d'urgence pour les écoles, les hôpitaux, les administrations, etc., et refuser la réduction des services publics à peau de chagrin. Pour l'éducation, les mots d'ordre s'élargissaient au refus du choc des savoirs et du tri social des élèves, au refus du pacte, de la généralisation du port des uniformes, du SNU, des groupes de niveaux, tandis que l'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche appelait également

à se mobiliser contre les primes au mérite et les attaques tant structurelles que statutaires et budgétaires subies par l'ESR.

PLUS DE 100 000 PERSONNES

À Paris, les collègues des second et premier degrés du département de la Seine-Saint-Denis ouvraient la marche pour exiger un plan d'urgence pour l'éducation dans leur département, particulièrement sous-doté. Quinze mille personnes ont défilé dans la capitale, tandis qu'au total on a pu dénombrer plus de 100 000 personnes dans plus de 130 cortèges. ■

Coupe budgétaire : vote unanime au CSA ministériel en faveur de l'avis porté par la FSU

Cette annonce soulève de nombreuses interrogations.

Lors de la réunion du CSA MESR, le 13 mars 2024, les élu·es de la FSU ont porté deux avis, tous deux votés par 14 voix pour et 1 abstention. Le premier portait sur la décision unilatérale du gouvernement et hors de toute discussion parlementaire d'une réduction de 904 millions d'euros sur les crédits de la Mission interministérielle recherche et enseignement supérieur.

Cette annonce soulève en effet de nombreuses interrogations concernant les possibilités pour le ministère d'aider les établissements en difficulté financière en 2024, de garantir les financements de la loi de programmation de la

recherche en 2024 ou encore d'accompagner la rénovation énergétique du patrimoine immobilier de l'État affecté à l'ESR.

DEMANDE DE CLARIFICATION

La FSU et les organisations soutenant cet avis demandent au ministère de clarifier les conséquences de cette coupe budgétaire sur les emplois, les salaires, les formations et la recherche.

Un deuxième avis portait sur une demande pour que les décisions relatives à l'éméritat des enseignant·es-chercheur·ses de santé soient prises non par leur UFR mais par les instances de l'université*. ■

* L'intégralité des avis sur le site du SNESUP-FSU : snesup.fr/article/csa-ministeriel-mesr-du-5-mars-2024-declaration-fsu-et-avis-intersyndical-budget.

Réduction du taux d'avancement à la hors-classe des MCF

Le SNESUP-FSU appelle ses élu·es au CNU à participer activement à ces discussions.

Dans un communiqué du 8 mars, la CP-CNU dénonce « l'effondrement du taux de promotion » à la hors-classe des maîtres de conférences (MCF), rappelle que « les promotions sont censées permettre de réaliser une carrière sur deux grades (protocole PPCR) » et « demande un retour au taux de promotion d'au moins 20 % ». En parallèle, le bureau de la CP-CNU a invité les sections CNU à en discuter en leur sein.

Le SNESUP-FSU appelle ses élu·es à participer activement à ces discussions, le courrier du bureau de la CP-CNU faisant largement écho à ses analyses et à ses interventions depuis plusieurs années pour résoudre le blocage d'accès à la hors-classe des MCF. Communiqué et courrier de la CP-CNU et motions votées par les sections CNU sont consultables sur le site du SNESUP-FSU dans le dossier Métier/Instances nationales/CNU. ■



La protection sociale complémentaire dans l'enseignement supérieur

L'ordonnance du 17 février 2021 a institué l'obligation d'une participation de l'employeur public de l'État au financement de la protection sociale complémentaire en santé. L'accord interministériel signé par les organisations syndicales le 26 février 2022 prévoit qu'à l'horizon 2025, au plus tôt au 1^{er} juillet 2025 pour notre ministère, la protection sociale complémentaire en santé ne sera plus couverte par un contrat individuel pour chaque agent, mais par un contrat collectif par champ ministériel pour tous les agents de la fonction publique. Cet accord a été complété par une partie prévoyance le 20 octobre 2023.

Nous vous proposons dans ce dossier tout d'abord de revenir sur ce changement de paradigme et sur les conséquences de cette réforme, loin du mandat du « 100 % Sécu » porté par la FSU.

Nous reviendrons ensuite sur les négociations qui ont eu lieu pour la mise en place d'un contrat commun aux trois ministères Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche, et Sport, et sur les avancées que la FSU a pu obtenir.

Le régime d'assurance-santé qui va être proposé peut également être choisi par les retraités de l'ESR, cependant sans prise en charge de l'ancien employeur et avec une solidarité intergénérationnelle assez limitée.

La prise en charge par l'employeur public de la moitié de la cotisation de référence, ainsi que la base de calcul pour chacun des agents du montant de la cotisation dont il aura à s'acquitter sont détaillées dans un autre article.

Les garanties en santé de cette nouvelle assurance complémentaire santé seront identiques entre tous les contrats collectifs pris au sein de la fonction publique d'État. Ce panier de soins, qui est de bonne qualité, est analysé dans ce dossier par poste de remboursement.

Enfin, le pilotage du système étant paritaire, une commission paritaire de pilotage et de suivi est mise en place dont le fonctionnement et les enjeux sont présentés dans un dernier article. ■

Les effets de la réforme de la protection sociale dans la fonction publique

Si l'assurance-maladie telle qu'elle a été conçue au lendemain de la seconde guerre mondiale a permis à la France d'avoir un faible reste à charge pour les patient-es, les évolutions législatives ont entraîné une mise en concurrence avec les sociétés d'assurances et la transformation de l'assurance-santé complémentaire en un marché, induisant des inégalités importantes.

Par **HERVÉ MOREAU**, secrétaire national de la FSU

En France, depuis 1945 et la création de la Sécurité sociale, l'assurance-maladie est organisée en France en deux « étages ». Les mutuelles ont maintenu leur existence en prenant en charge le ticket modérateur non remboursé par la « Sécu » sur les biens médicaux (médicaments et équipements), les soins et les consultations. Cette construction historique en deux niveaux, la Sécurité sociale pour l'assurance-maladie obligatoire et les complémentaires – dont les mutuelles – pour l'assurance-maladie complémentaire, a permis à la France d'avoir un reste à charge final pour les patient-es des plus faibles, mais elle pose plusieurs problèmes qui justifient le mandat historiquement porté par la FSU d'un remboursement à 100 % des soins prescrits par la Sécurité sociale.

Les mutuelles ont historiquement été fondées sur des bases professionnelles ou locales et sur un principe de liberté d'adhésion. Elles ont aussi inventé une offre globale en couvrant simultanément, avec la même adhésion, les frais de santé et la prévoyance (complément de revenu lors des arrêts maladie prolongés au-delà de la durée de maintien du plein traitement).

Elles ont progressivement pris de l'importance en prenant en charge de plus en plus de frais à partir du début des années 1980, avec le recul des remboursements opérés par la Sécurité sociale, le développement des dépassements d'honoraires et l'instauration de forfaits puis de franchises.

SYSTÈME INÉGALITAIRE

Parallèlement, les évolutions législatives, imposées par l'Europe et acceptées par la mutualité, ont entraîné une mise en concurrence avec les sociétés d'assurances et la transformation de l'assurance-santé complémentaire en un marché. Il est aujourd'hui quasiment indispensable de souscrire à une complémentaire pour ne pas subir des restes à charge prohibitifs en cas de maladie, mais ce système est inégalitaire, car le niveau de couverture et de remboursement par la complémentaire santé dépend du contrat



© Scythris / Stock

souscrit et du montant versé en cotisations par les assuré-es. Dans les années 1960, 30 % de la population était couverte par une complémentaire – à l'époque une mutuelle –, contre 97 % aujourd'hui. Cette couverture complémentaire en santé est toutefois particulièrement inégalitaire. D'une part, une partie de la population reste à l'écart de cette couverture en raison de son coût (plus de 13 % des chômeur-ses n'ont pas de mutuelle). D'autre part, si les cotisations et la CSG augmentent (très faiblement, certes) avec le niveau de revenu, c'est peu le cas pour les cotisations versées aux complémentaires santé. Plus on est riche, moins la complémentaire pèse dans le budget. La mise en concurrence a aussi entraîné le développement de la tarification forfaitaire et à l'âge, ce qui revient à tarifier au risque dès lors que les jeunes ont en moyenne moins de dépenses de santé que les plus âgés.

Les retraité-es sont particulièrement maltraité-es par ce système qui est en définitive très éloigné du principe fondamental de la Sécurité sociale, qui veut que chacun-e cotise selon ses moyens et perçoive selon ses besoins. Dans le régime de la complémentaire, on perçoit en fonction du niveau auquel on cotise, pour des contrats plus ou moins couvrants.

Enfin, en ce début d'année 2024, les augmentations des cotisations aux mutuelles constatées révèlent bien les effets des désengagements de la « Sécu » programmés l'été dernier par le

Il est aujourd'hui quasiment indispensable de souscrire à une complémentaire pour ne pas subir des restes à charge prohibitifs.

gouvernement sur les soins dentaires. La nouvelle vague d'austérité programmée par Bruno Le Maire va très probablement déboucher sur de nouveaux désengagements de la Sécurité sociale (voir les annonces sur les affections de longue durée, mais aussi les hausses programmées de forfaits et franchises...).

Ce système à deux niveaux a été renforcé en 2016 par la généralisation du contrat obligatoire d'entreprise pour toutes et tous les salarié·es du secteur privé (institué par une loi découlant de l'accord national interprofessionnel de 2013). C'est la transposition à la fonction publique de ce régime de l'assurance complémentaire obligatoire qui est organisée par la réforme en cours, qui doit pleinement entrer en vigueur au premier juillet 2025. À cette date, les libertés d'adhésion et de choix d'une mutuelle vont disparaître, en contrepartie d'un financement de l'assurance complémentaire santé de 50 % par l'employeur public, uniquement pour les agent·es actives, à l'exclusion des retraité·es.

DÉSTABILISATION DU RÉGIME MUTUALISTE

Cette réforme est imposée par une ordonnance de 2021 prise en application de la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019. C'est bien cette ordonnance qui a déstabilisé profondément le régime qui avait été élaboré et institué

par le monde mutualiste de la fonction publique. Les négociations qui ont suivi et qui ont débouché sur la signature d'accords ont permis de maintenir un niveau de couverture en santé et d'obtenir une cotisation employeur pour une couverture en prévoyance par un contrat collectif à adhésion facultative. Pour le gouvernement, cette réforme s'inscrit dans une logique de reculs de la couverture par la « Sécu ». Mais ce système inégalitaire à deux étages ne peut rester en l'état. Les pistes existent pour notre mandat. À titre d'exemple, le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance-maladie a publié en 2022 un rapport sur l'articulation entre Sécurité sociale et assurance-maladie complémentaire qui propose dans un de ses scénarios de simplement basculer vers la Sécurité sociale, moyennant des ajustements, les cotisations déjà acquittées tant par les assuré·es que par les employeurs du privé. Maintenant que les employeurs publics vont aussi participer, une nouvelle ressource peut être basculée sur la « Sécu ».

Tout ne s'arrêtera pas avec celle qui est en cours, mais la mobilisation pour la protection sociale et la Sécurité sociale doit être organisée. Sans rapport de force syndical et politique, le gouvernement en place pourra continuer de saper le modèle social issu du véritable CNR, le Conseil national de la Résistance, dont on aura fêté les 80 ans le 15 mars 2024. ■

Cette réforme s'inscrit dans une logique de reculs de la couverture par la Sécurité sociale.

Les négociations sur la PSC santé et prévoyance pour l'ESR

La signature d'un accord PSC aux ministères de l'Éducation nationale et de la jeunesse, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques serait une nouvelle étape dans le processus de mise en œuvre de complémentaires en santé et en prévoyance (la partie santé étant obligatoire pour les agent·es) actuellement prévue pour la mi-2025-début 2026.

Par **ÉMILIE MOREAU**, secrétaire nationale de la FSU

3 MINISTÈRES POUR UN ACCORD

Après la signature de l'accord interministériel santé dans la FPE, en janvier 2022, par l'ensemble des organisations syndicales, des négociations ont débuté dans les ministères. Ceux du champ de l'éducation (ESR, ENJ, SJOP) ont fait le choix de travailler sur un accord commun. Les négociations qui ont commencé en février 2023 ont donc rassemblé des représentantes des organisations représentatives de chacun des trois ministères.

UNE NÉGOCIATION EN DEUX TEMPS

Le calendrier prévisionnel prévoyait un grand nombre de réunions de février à fin juin 2023, avec un accord définitif pour juillet. Les réunions ont eu lieu, permettant d'échanger sur tous les sujets de l'accord interministériel. Cependant, l'absence d'arbitrage quant à nos demandes et la reprise de négociations au niveau de la fonction publique pour un accord prévoyance (sur les risques incapacité, invalidité et décès) ont eu pour conséquence un report du calendrier prévisionnel et une pause estivale prolongée jusqu'à la mi-octobre. De

La FSU et ses syndicats nationaux ont pris toute leur part dans ces négociations.



nouvelles réunions, jusqu'à la fin de l'année 2023, ont fait avancer petit à petit la rédaction de l'accord en santé et en prévoyance. Un texte d'accord a été présenté aux organisations syndicales début janvier 2024, puis une nouvelle version mi-mars 2024 afin de corriger certains problèmes juridiques apparus au moment de la publication au *Journal officiel*.

DES NÉGOCIATIONS CONTRAINTES

Alors que l'accord santé de la fonction publique prévoit la possibilité de négocier au niveau de chaque ministère afin de préciser et d'améliorer les dispositions dudit accord, tout en respectant l'économie générale, dans les faits, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) supervise chaque négociation. Ainsi, chaque modification doit obtenir l'aval de la DGAFP. Officiellement, il s'agit d'éviter trop de différences entre les ministères, et in fine entre les agent-es de la FPE. Cet argument a une réalité qu'on ne peut négliger (les phases de référencement des mutuelles ont donné à voir de grandes différences de participation entre les ministères), mais qui ne doit pas occulter les motifs financiers de la DGAFP. En effet, pour une grande part d'entre elles, les améliorations se traduiraient par une augmentation du coût de la couverture santé et donc pour les ministères...

La FSU et ses syndicats nationaux ont pris toute leur part dans ces négociations dans l'objectif d'obtenir des améliorations pour les agent-es et les retraité-es de nos ministères. Ainsi, nous avons défendu un meilleur niveau de pres-

tations avec la définition d'options, et non du panier « socle » lui-même en raison du refus de la DGAFP. La multiplication des options étant créatrice d'inégalités, nous avons obtenu qu'il n'y ait pas plus de deux options et que la première contienne des prestations prenant en compte une des spécificités de nos ministères, la forte féminisation : augmentation du forfait de pharmacie non remboursée (les dispositifs de contraception sont peu ou pas remboursés), amélioration du remboursement des spécialistes (il est de plus en plus difficile de trouver des gynécologues sans dépassement d'honoraires) et des mammographies (la prise en charge totale commençant à 50 ans)... Elle améliore également la prise en charge de risques moins fréquents mais plus onéreux comme les chambres pour hospitalisation.

Nous avons aussi œuvré au développement des solidarités entre

les agent-es, avec la hausse du taux de cotisation additionnelle pour le fonds d'accompagnement social (0,5 % à 2 %), avec un encadrement des cotisations des options, et également de la solidarité avec les retraité-es, avec la hausse du taux de cotisation additionnelle pour le fonds d'aide aux retraité-es, mais aussi en obtenant la progressivité de la cotisation pour celles et ceux qui seront à la retraite au moment de la mise en œuvre des contrats.

Concernant la partie prévoyance, nous avons dit la nécessité de couvrir les agent-es en congé de maladie ordinaire et en congé de longue durée au-delà des périodes à plein traitement (l'accord interministériel ne le prévoyant que pour le congé de longue maladie).

Parmi les autres avancées obtenues, on peut citer l'explicitation des documents que devront fournir les opérateurs (il pourra y avoir un opérateur pour la santé et un opérateur pour la prévoyance, ou un seul pour les deux) à la commission paritaire de pilotage et de suivi, dans sa mission de pilotage du système, et aussi le fait d'avoir sécurisé les budgets des établissements publics comme les universités par l'inscription de la compensation par l'État du financement de la PSC.

Dernier élément important inscrit dans l'accord : l'objectif de couplage des complémentaires santé et prévoyance en un seul contrat, comme c'est le cas aujourd'hui, au renouvellement des marchés publics (durée de six ans maximum). Le recouplage, revendiqué par la FSU, garantirait une plus grande mutualisation des risques et une meilleure couverture de l'ensemble des agent-es. ■

Le recouplage, revendiqué par la FSU, garantirait une plus grande mutualisation des risques et une meilleure couverture de l'ensemble des agent-es.

Le point de vue des retraité·es sur la réforme de la PSC

Cette réforme de la PSC imposée dans la fonction publique a pour objectif d'accélérer la casse de la Sécurité sociale au profit des assurances privées.

Par **HERVÉ LELOUREC**, secteur retraité-es

Il était une fois en France des mutuelles dont les cotisations ne dépendaient pas de l'âge, mais seulement des revenus (jusqu'en 2010). Les années 1970 et 1980 ont vu la Communauté européenne commencer à mettre en chantier le marché européen concurrentiel de l'assurance au moyen de quatre directives, avec pour résultat aujourd'hui des concentrations de mutuelles qui ressemblent de plus en plus aux sociétés privées d'assurances.

En 2016, l'accord national interprofessionnel (ANI), sous prétexte d'améliorer l'égalité d'accès aux soins, a imposé aux salariés du privé la souscription à un contrat collectif de complémentaire santé choisie par leur entreprise, avec en contrepartie une participation de l'employeur.

C'est maintenant, de façon analogue, l'accord PSC dans la fonction publique qui vient d'être imposé, avec le chantage à la signature sous peine d'avoir à la place une législation plus défavorable.

RÉFORME NUISIBLE

Les retraité·es de la FSU sont organisé·es dans les sections fédérales (SFR) et dans la Fédération générale des retraité·es de la fonction publique (FGRFP) ; au niveau de ces instances, la réforme de la PSC est considérée comme nuisible à plusieurs titres.

- Elle poursuit la marchandisation de la santé et l'affaiblissement de la Sécurité sociale.
- Elle minimise la modulation de la cotisation selon le revenu pour les actif·ves.
- Elle aggrave la chute de revenu des actif·ves au passage à la retraite, puisqu'il y a cessation de la participation de l'employeur et augmentation de la cotisation.
- Elle valide, pour les retraité·es, la modulation liée au risque puisque liée à l'âge.
- Elle consacre, malgré ses mécanismes de solidarité, la disparition progressive de la solidarité intergénérationnelle, déjà fortement mise à mal par les tarifications à l'âge actuellement pratiquées.
- Elle organise la séparation fonctionnaire actif·ve-fonctionnaire retraité·e, alors que la notion de protection sociale et le statut de fonctionnaire devraient conduire à considérer la vie entière et ne pas s'arrêter au départ à la retraite.

Collectivement, les retraité·es FSU continueront donc à militer à contre-courant de ces réformes, pour le remboursement 100 % Sécurité sociale des soins prescrits, qui est un mandat de la FSU.

CHOIX DÉLICAT

Individuellement, chaque retraité·e ou futur·e retraité·e se retrouvera devant un choix délicat : adhérer ou ne pas adhérer au contrat collectif validé par le ministère. Le délai pour se décider est de un an à partir du départ à la retraite ou à partir du premier contrat collectif entré en vigueur. Si ce délai est respecté, l'adhésion ne peut être refusée ; hors délai, l'adhésion ou la réadhésion sont impossibles.

Les actif·ves du public et du privé étant en totalité dans les contrats collectifs obligatoires, il est certain qu'il n'y aura plus aucun mécanisme de solidarité possible envers celles et ceux qui partiront pour prendre à titre individuel une adhésion à un organisme de complémentaire santé. De plus, la compétition entre assureurs pour remporter les contrats collectifs les obligera peut-être à « modérer » leurs marges sur ces contrats et donc à rechercher des profits sur les contractant·es individuel·les, plus vulnérables dans une négociation isolée. Un assureur peut exiger un questionnaire de santé, proposer des tarifs exorbitants ou même ne rien proposer du tout.

En pratique, il est donc urgent d'attendre d'y voir plus clair avant de prendre des décisions personnelles : les premiers contrats collectifs sont prévus pour juillet 2025*. ■

Collectivement, les retraité·es FSU continueront à militer à contre-courant de ces réformes.

* Cf. Solidaires-Finances publiques qui explique bien la PSC et le cas des retraité·es : solidairesfinancespubliques.info/clr/files/clr/documents/publications/Livret_la_PSC_Fevrier_2024.pdf.



© Marina113 / iStock

Quelle cotisation pour notre protection sociale complémentaire en santé ?

La cotisation qui sera versée par chaque agent-e sera composée de plusieurs parties, dont une qui variera en fonction du traitement brut perçu. Celle des retraité-es ne dépendra que de leur âge et de leur date de départ à la retraite.

Par **RAYMOND GRÜBER** et **PHILIPPE AUBRY**,
membres du bureau national

Aujourd'hui, chaque agent-e public-que est libre de cotiser à la complémentaire santé (PSC) de son choix (mutuelle, assurance, banque...) ou de ne pas adhérer à une complémentaire santé. Dans le cas d'une adhésion, depuis le 1^{er} janvier 2022, à sa demande, son administration lui rembourse mensuellement 15 euros.

À partir du 1^{er} juillet 2025¹, l'adhésion à la complémentaire santé choisie au niveau ministériel devient obligatoire et la cotisation sera directement prélevée sur le traitement de l'agent-e titulaire ou contractuel-le chaque mois. Elle sera déductible du revenu imposable.

À l'heure actuelle, même si les mutuelles historiques, comme la MGEN, ont évolué dans leur pratique avec une tarification à l'âge, elles ont gardé des systèmes de solidarité entre les adhérent-es comme la cotisation proportionnelle au salaire ou un certain degré de solidarité intergénérationnelle.

Dans le cadre du nouveau régime, l'opérateur choisi sera obligé de se conformer au découpage de la cotisation prévu par le décret sur la PSC pour les agent-es de l'État. La cotisation individuelle sera calculée sur la base d'une cotisation d'équilibre moyenne dépendant du coût du régime :

Coût total du financement des garanties du panier de prestations en santé + coût des mécanismes de solidarité / nombre de bénéficiaires actif-ves

Cette cotisation d'équilibre évoluera chaque année en fonction du coût des garanties et du nombre de bénéficiaires. Contrairement à la plupart des complémentaires actuelles, la cotisation sera indépendante de l'âge, ce qui permettra une plus grande solidarité intergénérationnelle entre actif-ves.

Dans notre ministère, cette cotisation d'équilibre mensuelle sera prise en charge de la manière suivante :

- 50 % par l'employeur ;

- 20 % de part forfaitaire à la charge de l'agent-e ;
- une part variable de ± 30 % selon la rémunération de l'agent-e.

La part variable permet une solidarité entre les agent-es aux plus hauts revenus et les agent-es aux revenus les plus faibles. À cela s'ajoute la cotisation additionnelle au fonds d'aide aux retraité-es à hauteur de 3 % et au fonds d'accompagnement social à hauteur de 1,5 %.

COTISATION D'ÉQUILIBRE SOUMISE À L'INFLATION

Lors des négociations interministérielles, cette cotisation d'équilibre était estimée à 60 euros, mais compte tenu de l'inflation depuis l'accord, elle devrait s'établir aux alentours de 80 euros. Sur la base de cette estimation², pour un-e agent-e dont le traitement brut se situe à 2 000 euros, 40 euros seront pris en charge par l'établissement, environ 33 euros par l'agent + 1,50 euro de cotisation additionnelle, soit 34,50 euros payés par l'agent-e.

Une agent-e dont le traitement brut est de 2 800 euros aurait, quant à lui-elle, un reste à charge de 41 euros environ. Le reste à charge maximum concerne les agent-es dont le traitement dépasse le plafond de la Sécurité sociale, soit 3 666 euros brut, et s'élèverait à 49 euros environ.

Les retraité-es choisissant d'adhérer au régime ne bénéficient pas d'une prise en charge par l'ancien employeur. Lors de leur départ à la retraite, leur cotisation sera égale à 100 % de la cotisation d'équilibre quel que soit leur revenu. Leur cotisation augmentera progressivement pendant les cinq années suivant leur départ à la retraite, jusqu'à 175 % de la cotisation d'équilibre. Sur la base de l'estimation précédente, elle culminerait donc à 140 euros.

La cotisation des ayants droit, pour lesquels l'adhésion est facultative, est plafonnée à 110 % de la cotisation d'équilibre pour les conjoint-es, 50 % pour les enfants de moins de 21 ans et gratuite à partir du troisième enfant.

Pour les agent-es ou retraité-es qui choisissent d'opter pour une des deux options proposées dans notre ministère, le coût supplémentaire sera forfaitaire. Il devrait s'établir aux alentours de 12 euros pour l'option de niveau 1 et de 25 euros pour l'option de niveau 2, dont 5 euros seront pris en charge par l'employeur pour les actif-ves. ■



© Fveerpitcher / iStock

1. La date est susceptible d'être repoussée en cas de difficulté pour la mise en place du régime.

2. Qui ne présume en rien du coût réel du régime en 2025 !

Un panier de soins de qualité pour le panier santé interministériel

Même si le ministère de la fonction publique a refusé que le panier de soins soit adapté au niveau de chaque ministère, le panier de soins interministériel reste de bonne qualité.

Par le secteur **SITUATION DES PERSONNELS**

Le panier de soins, c'est-à-dire les différents remboursements et prises en charge effectués par la complémentaire santé, a été fixé par l'accord interministériel et est disponible en annexe 2 de celui-ci*. Il s'agit d'un panier de prestations en santé de bon niveau, comparable au panier de l'offre Référence de la MGEN ou des offres référencées, mais avec de meilleurs remboursements pour certains postes, notamment en optique ou en dentaire. Ce panier de soins, négocié par l'ensemble des organisations syndicales, permet de réduire le risque d'avoir besoin de recourir à une surcomplémentaire. Il est également à noter qu'il n'y a pas de délai de carence pour la mise en œuvre des prestations.

Les garanties sont identiques pour l'ensemble des bénéficiaires et il n'existe pas plusieurs niveaux de souscription. Il est toutefois possible de souscrire à une des deux options pour obtenir de meilleurs remboursements dans certains postes. La FSU est opposée au principe même de ces options car génératrices d'inégalités et d'une moins grande solidarité entre les adhérentes. Cependant, cela peut répondre à des situations particulières, et la FSU a obtenu que ces options soient limitées à seulement deux options, avec une option de base et une option couvrant un maximum de remboursements supplémentaires.

SOINS MÉDICAUX, ANALYSES ET MÉDICAMENTS

Dans le détail, le remboursement des honoraires médicaux dépend de l'appartenance ou non du médecin au dispositif de pratique tarifaire maîtrisée (DPTAM), par lequel le médecin s'engage à limiter les dépassements d'honoraires. Les remboursements s'expriment en fonction de la base de remboursement (BR) de la Sécurité sociale. Pour un médecin généraliste, le remboursement est de 100 % de la BR comme pour le contrat Référence de la MGEN. Pour un médecin spécialiste et pour les actes techniques médicaux, le remboursement est de 150 % de la BR pour un praticien DPTAM, 130 % de la BR pour un non-DPTAM, soit une prise en charge de respectivement 50 % et 30 % du dépassement d'honoraires, soit mieux que le contrat Référence de

la MGEN, qui ne remboursait que 100 % de la BR. Les actes d'imagerie médicale sont, quant à eux, pris en charge à hauteur de 130 % – 100 % par le contrat interministériel.

En ce qui concerne les honoraires paramédicaux (infirmier, orthophoniste...), le remboursement est de 100 % de la BR, et de 130 % de la BR pour les kinésithérapeutes. Les analyses, les examens de laboratoire et les médicaments sont également pris en charge à 100 % de la BR, comme dans la plupart des contrats. Une amélioration est toutefois à noter pour la pharmacie prescrite mais non remboursée par la Sécurité sociale (homéopathie...), qui est remboursée à hauteur de 70 euros par an, ce qui n'est pas remboursé à l'heure actuelle dans les offres référencées.

Le matériel médical, comme les accessoires et pansements, les semelles orthopédiques ou les prothèses, est remboursé à hauteur de 200 % de la BR. Enfin, les taxis conventionnés et les ambulances sont remboursés à hauteur de 100 % de la BR.

HOSPITALISATION, DENTAIRE ET OPTIQUE

Au niveau des remboursements en cas d'hospitalisation, les remboursements sont également ceux d'un contrat de bon niveau, avec un remboursement des chambres particulières entre 40 et 50 euros suivant le type de chambre et de 25 euros en ambulatoire, et une prise en charge des frais d'accompagnant entre 25 euros et 38,50 euros.

En ce qui concerne les remboursements de frais dentaires, ils sont de bonne qualité, bien supérieurs à ceux du contrat Référence de la MGEN ou des autres contrats référencés. Le remboursement des soins courants (hors 100 % santé) se fait à hauteur de 100 % de la BR. Les prothèses pour le panier maîtrisé sont remboursées à hauteur de 375 % de la BR, sauf les inlays et onlays d'obturation, à hauteur de 150 % de la BR. Dans le cas d'un panier non maîtrisé, le remboursement est plus faible, entre 200 et 300 % de la BR suivant le type de prothèse. Pour les implants, le remboursement est de 500 euros par implant (deux au maximum par an) et de 200 euros par couronne sur implant (deux au maximum tous les deux ans). L'orthodontie est, quant à elle, remboursée à 250 % de la BR, ou 400 euros par semestre pour l'orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale.

Le panier de soins négocié par l'ensemble des organisations syndicales permet de réduire le risque d'avoir besoin de recourir à une surcomplémentaire.

* www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045300369.



La FSU est opposée au principe même des options car génératrices d'inégalités et d'une moins grande solidarité entre les adhérent-es.

Les remboursements des frais d'optique sont de très bonne qualité, sauf pour la monture qui n'est remboursée qu'à hauteur de 50 euros. Les verres sont mieux remboursés que par le contrat Référence de la MGEN ou les autres contrats référencés, que ce soit pour les adultes ou les enfants. Les lentilles prescrites sont remboursées à hauteur de 100 euros par an, et la chirurgie à hauteur de 400 euros par an et par œil. Quant aux appareils auditifs, ils sont remboursés à hauteur de 800 euros.

MÉDECINES ADDITIONNELLES

Enfin, en ce qui concerne les médecines additionnelles, le remboursement est également bon avec la prise en charge de la plupart des médecines douces (ostéopathe, chiropracteur, homéopathe, étio-pathe, pédicure-podologue, acupuncteur, psychomotricien, sophrologue) à hauteur de deux séances par an et 40 euros par séance. Les psychologues sont remboursés à hauteur de 30 euros la séance et de quatre séances par an. Le panier de soins inclut également le remboursement de différents actes refusés (vaccins, consultation diététique, bilan parodontal, ostéodensitométrie osseuse, sevrage tabagique) à hauteur de 80 euros par an, la contraception et les tests de grossesse à la même hauteur, ainsi que des actes de prévention comme l'amniocentèse, le dépistage prénatal non invasif à hauteur de 183 euros par acte.

Faute de pouvoir améliorer la qualité du panier de soins directement, les deux options

proposées par le ministère, prises en charge à hauteur de 5 euros, viennent améliorer ces remboursements.

La première option, qui s'adresse à tout le monde, augmente le remboursement des spécialistes, des actes médicaux et paramédicaux en cas de dépassement d'honoraires, qui sont malheureusement courants chez certains spécialistes comme les gynécologues. Elle améliore également le remboursement des actes d'imagerie médicale comme la mammographie, qui voit son remboursement passer à 250 %, contre 200 %. De plus, le remboursement de la pharmacie non remboursée passe à 150 euros et le nombre de séances de médecines douces et préventives est doublé.

La deuxième option comporte la première option et en plus de meilleurs remboursements dans le dentaire, notamment pour le panier libre, du matériel médical et une légère amélioration du remboursement de l'optique. Cette option beaucoup plus chère s'adresse prioritairement à ceux ayant des besoins importants en dentaire et en optique, qui sont deux postes de dépenses de santé importants, d'où le coût de l'option.

Les personnels exerçant à l'étranger bénéficient, quant à eux, d'un panier de soins différent, mis au point par le ministère des Affaires étrangères, avec une prise en charge à hauteur de 90 % des frais réels dans la limite de 300 000 euros par an pour les soins courants. Le panier de soins complet sera détaillé dans l'annexe 3 de l'accord ministériel qui devrait bientôt être signé. ■

La CPPS, outil de pilotage et de suivi du nouveau régime

La mise en place d'une commission paritaire de pilotage et de suivi est prévue dans le cadre de l'accord sur la protection sociale complémentaire, avec un périmètre commun à trois ministères : Enseignement supérieur et Recherche, Éducation nationale et Jeunesse, Sports et Jeux olympiques et paralympiques.

Par **PIERRE HÉBERT**,
membre titulaire de la délégation FSU à la CPPS

Dans le cadre des négociations en santé et en prévoyance engagées depuis 2022 autour de la protection sociale complémentaire, celles-ci pouvaient se décliner par ministère pour préciser la mise en œuvre du cadre général et identique prévu pour l'ensemble des agent-es de la fonction publique de l'État ou en améliorer l'« économie générale ». Un périmètre commun à trois ministères a été retenu : Enseignement supérieur et Recherche, Éducation nationale, et Jeunesse et Sports.

Les discussions ont associé les équipes FSU issues des trois comités sociaux d'administration ministériels (CSAMEN, CSAMESR, CSAMJS), soit 11 syndicats nationaux de la FSU.

APPEL PUBLIC À CONCURRENCE

À l'issue de la négociation, une passation de marchés publics doit se faire pour deux marchés, un en prévoyance et un en santé, qui doivent être passés de manière phasée et pour la même durée, permettant, lors du renouvellement, de continuer la bataille pour le couplage santé-prévoyance revendiqué par la FSU. Ces deux contrats doivent se mettre en œuvre en même temps, au 1^{er} juillet 2025.

Le marché sera prévu pour une durée de quatre ans renouvelable jusqu'à six ans maximum. Le marché pourrait être résilié à l'initiative de l'administration ou de l'opérateur avec un préavis d'un an, ce qui traduirait une situation que nous souhaitons toutes et tous éviter.

La phase de lancement du marché public comportera un appel public à concurrence puis une sélection sur la base d'un cahier des charges mentionnant les critères de sélection.

La mise en place d'une commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS) est prévue dans le cadre de l'accord. Celle-ci se compose pour moitié de représentant-es de l'administration et pour moitié de représentant-es des personnels : chaque organisation syndicale désigne un-e représentant-e titulaire et deux représentant-es suppléant-es pour chaque CSA ministériel où elle est représentée (pour la

FSU, présente dans ces trois CSA, ce sont donc trois titulaires – un par CSA ministériel – et leurs six suppléant-es).

AVANT LA PASSATION DU MARCHÉ

Cette CPPS a pour première mission de donner son avis sur la définition des critères de sélection des candidat-es et des offres, leur hiérarchisation ou leur pondération. Elle émettra également un avis sur le rapport exposant l'analyse et le classement des offres définitives des candidat-es au regard des critères définis dans les documents de la consultation avant l'attribution du marché.

UNE FOIS LE MARCHÉ PASSÉ

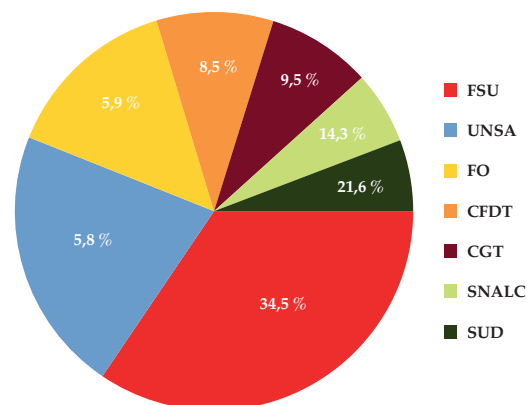
Elle participera, une fois le marché passé, à la fixation du montant de la cotisation d'équilibre et à l'appréciation des demandes d'évolutions tarifaires présentées par les organismes retenus pour le marché. Elle contribuera aussi à la définition et au pilotage des actions de prévention à conduire par les organismes. Elle collaborera en outre à l'analyse des contrats collectifs, notamment la qualité de la gestion et du service rendu aux bénéficiaires des contrats, mais aussi à l'audit et l'évaluation des évolutions tarifaires et de la mise en œuvre des dispositifs de solidarité. La CPPS pourra proposer des prestations d'accompagnement social. Enfin, dans le cadre du fonds d'aide pour les retraité-es, elle proposera le barème de prise en charge d'une part des cotisations des retraité-es bénéficiaires (en fonction de leurs ressources).

RÉPARTITION DES VOIX

Les droits de vote dans la commission seront calculés non pas en fonction des sièges mais sur les résultats en voix lors des élections professionnelles, cumulés sur les trois CSA ministériels. Cela donne à la FSU une place nettement en tête, avec 34,5 % des voix. ■

La CPPS se compose pour moitié de représentant-es de l'administration et pour moitié de représentant-es des personnels.

POURCENTAGE DES VOIX
PAR ORGANISATION SYNDICALE
SUR LES TROIS PÉRIMÈTRES MINISTÉRIELS





L'explosion des départs à la retraite à l'aune de la réforme de 2023

La dernière note du SIES sur les départs à la retraite des enseignants du supérieur permet de mesurer les reculs de la réforme de l'an dernier pour les corps concernés et ses prévisions détaillées font apparaître une hausse très différenciée d'un secteur disciplinaire à l'autre.

Par **PHILIPPE AUBRY** et **RAYMOND GRÜBER**,
membres du bureau national

Les prévisions d'évolution entre 2022 et 2030 sont à la hausse pour toutes les disciplines mais de manière très inégale.

On sait depuis un moment que les départs à la retraite des enseignants du supérieur titulaires vont fortement augmenter sur cette décennie après une baisse observée entre 2011 et 2020 en raison du recul de l'âge de départ effectif à la retraite provoqué par les précédentes réformes. Les prévisions de la note du SIES de février 2024* prennent en compte les mesures de la dernière réforme des retraites (loi du 14 avril 2023) et détaillent la situation par grands secteurs disciplinaires. La note insiste sur le caractère « stratégique » de « l'analyse prévisionnelle des départs définitifs » des enseignants-chercheurs (EC) et des enseignants du scolaire affectés dans le supérieur (ESAS), puisque ces derniers assurent 32 % du volume total des heures statutaires.

« RETOURNEMENT PRONONCÉ »

La note rappelle que « la période 2017-2022 se caractérise par un retournement prononcé » : après une diminution de 10 %, le nombre de départs a atteint un seuil de 1 630 en 2020, puis est remonté à 1 930 en 2022, soit une augmentation de 18 %, due essentiellement aux ESAS (+ 22,7 %, alors qu'il n'y a eu que + 3,3 % pour les EC). Ce phénomène va s'amplifier entre 2022 et 2030, puisque le SIES annonce une augmentation possible de 42 %, plus importante pour les EC (+ 50 %) que pour les ESAS (+ 17 %). L'évolution est à peine moins marquée dans le scénario bas du SIES. On y mesure également les conséquences de la réforme des retraites de 2023 en recul de l'âge de départ pour les collègues et en perte d'un renouvellement souhaitable du corps enseignant pour les établissements et les étudiants. Alors que

les modèles antérieurs du SIES anticipaient une relative stabilisation de l'âge moyen de départ à la retraite (+ un mois pour chaque catégorie), celui des EC, qui était de 65,8 ans en 2022, augmentera selon les nouveaux scénarios de quatre à sept mois, et celui des ESAS, qui était de 63,7 ans en 2022, augmentera de six à neuf mois.

L'âge des enseignants en activité « devrait s'accroître notablement ». Sous l'effet conjugué de la baisse du nombre de recrutements ces dernières années et du recul de l'âge de départ, la pyramide des âges des EC pour 2030 présentée dans la note montre un net creusement de la population des 40-50 ans par rapport à 2022, et à l'inverse une augmentation significative des plus de 60 ans. Les effectifs des ESAS pour tous les âges jusqu'à 53 ans seront en baisse et ceux de 58 à 64 ans augmenteront fortement.

Entre 2017 et 2022, les départs à la retraite des EC ont peu évolué dans leur ensemble (3,3 %). Cependant, ils grimpaient fortement en sciences (+ 40,4 %), tandis qu'ils étaient encore à la baisse ou en stagnation dans les autres secteurs disciplinaires (de 19,5 % à + 1,3 %). En ce qui concerne les ESAS, les départs ont augmenté dans chaque secteur, mais de façon contrastée : + 12,4 % en sciences, + 25,5 % en sciences économiques-AES, + 33,7 % en LSH (comprenant le groupe CNU interdisciplinaire).

PLUS DE 3 % CHAQUE ANNÉE

Les prévisions d'évolution entre 2022 et 2030 sont à la hausse pour toutes les disciplines, mais de manière très inégale. Les nombres de départs sont présentés dans le tableau ci-dessous. Ceux des EC progresseront de 19 à 28 % pour les secteurs LSH, droit-science politique, santé, mais de 85 % en sciences économiques-AES et de 93 % en sciences. Les départs des ESAS ne progresseront que de 9 % en LSH, mais de 22 % en sciences et 32 % en sciences économiques-AES. Au total, plus de 3 % des enseignants du supérieur partiront chaque année à l'horizon 2030. L'étude du SIES des besoins en recrutements menée à partir de ces données sera présentée le mois prochain ■

* www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-departs-en-retraite-des-enseignants-titulaires-des-epsep-augmenteraient-de-pres-de-40-entre-2022-94608.

	EC			ESAS		
	Effectifs fin 2022	Départs 2022	Départs 2030	Effectifs fin 2022	Départs 2022	Départs 2030
Droit-science pol.	3 829	76	97	–	–	–
Sciences éco-AES	3 922	62	115	1 755	69	91
Lettres-sc. humaines	14 466	434	517	6 871	226	247
Sciences	24 153	431	831	3 991	127	155
Santé	7 710	229	286	–	–	–
Sans discipline ou inconnue	1 050	27	39	129	–	2
Ensemble	55 130	1 259	1 884	12 746	422	495



Congé pour projet pédagogique

Créé en 2019, le congé de projet pédagogique est ouvert aux enseignant·es-chercheur·ses titulaires et aux personnels titulaires chargés d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur publics.

Par **NATHALIE LEBRUN**,
membre de la commission administrative

Le congé de projet pédagogique (CPP), créé en 2019¹, s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État². Cette action de formation est ouverte aux enseignant·es-chercheur·ses titulaires et aux personnels titulaires chargés de fonction d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'Enseignement supérieur. La durée du CPP est de six mois, non fractionnables, par périodes de trois ans en position d'activité ou de détachement (ou douze mois par période de six ans). Toutefois, un·e collègue nommé·e depuis au moins trois ans peut bénéficier d'un premier CPP de douze mois. La durée de trois ou six ans est comptée à partir de l'expiration du dernier CPP (même en cas de mutation ou de changement de corps).

Le CPP n'est pas cumulable avec un congé de recherche et de conversion thématique (CRCT) obtenu au semestre précédent. La délégation est incompatible avec le bénéfice simultané d'un CPP (mais elle compte dans les périodes d'activité de référence pour ouvrir le droit à déposer une demande). Il n'est pas possible d'enseigner pendant le CPP, ni de cumuler une rémunération pour une autre activité publique ou privée.

DURÉE VARIABLE SELON LES CAS

Une fraction des CPP est attribuée en priorité aux collègues qui ont effectué au moins pendant quatre ans des tâches d'intérêt général. Un CPP de six mois peut être accordé, à la demande, après un congé maternité, parental ou d'adoption. Les collègues ayant eu des fonctions de président·e, de directeur·rice d'établissement supérieur public ou de recteur·rice bénéficient de droit, sur leur demande, d'un CPP d'une durée d'un an.

Le CPP est accordé par le ou la président·e ou le ou la directeur·rice de l'établissement, au vu du projet présenté par l'intéressé·e et des critères d'évaluation retenus par l'établissement, après avis du conseil académique restreint (Cac-r) de l'établissement ou de l'organe en tenant lieu. Il faut bien sûr que le projet pédagogique soit cohérent avec les besoins et la politique de l'établissement en termes de formation pour accroître les chances de succès.

Lorsqu'une partie des activités d'enseignement est faite dans un autre établissement que



celui d'affectation, l'avis est rendu au sein de l'établissement où la majorité de ces enseignements est effectuée. Les modalités de déroulement du CPP sont dans ce cas fixées dans le cadre d'une convention entre les deux établissements.

La circulaire du 16 novembre 2019 précise tous ces points³.

QUE FAIRE EN CAS DE REFUS ?

À l'issue du CPP, le ou la bénéficiaire remet dans les trois mois un bilan au ou à la président·e ou directeur·rice de l'établissement concerné. Ce rapport est transmis au Cac-r, qui peut auditionner le ou la bénéficiaire pour en débattre. Ce rapport est versé au dossier du ou de la bénéficiaire.

En cas de refus d'une demande de CPP, l'établissement est dans l'obligation de notifier par écrit à l'intéressé·e la décision motivée avec les voies et délais de recours. Il est donc indispensable d'obtenir la décision par écrit, en la réclamant si elle n'est pas fournie. Pour faire un recours, un courrier (recommandé avec accusé de réception) doit être adressé, dans les deux mois suivant la notification, au chef ou à la cheffe d'établissement, invoquant les raisons du désaccord de la décision et demandant un réexamen de la demande du CPP. Pour plus de précisions, vous pouvez consulter notre fiche pratique sur les voies et délais de recours⁴ en cas de refus ou d'absence de réponse à la demande dans les deux mois. ■

Il n'est pas possible d'enseigner pendant le congé pour projet pédagogique.

1. Arrêté du 30 septembre 2019, BO MESR n° 36 du 3 octobre 2019 : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/19/Hebdo36/ESRH1900235A.htm.

2. Décret n° 2007-1470 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État : www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00000469540.

3. www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/CPP/Circulaire_16_nov_2019_CPP.pdf.

4. www.snesup.fr/article/fiche-pratique-decision-administrative-voies-et-delaies-de-recours.

Open badges, le numérique au service de la reconnaissance des compétences transversales

En décembre 2023 paraissait un Livre blanc sur les badges numériques, élaboré par une association¹ réalisant une cartographie des expérimentations en cours et proposant un état des lieux et des suggestions pour promouvoir le déploiement des badges numériques au niveau national. Ses contenus exposent des recommandations pour le développement des open badges dans l'ESR.

Par **LAURENCE MAUREL** et **SYLVIE BEPOIX**,
corresponsables du secteur Formations supérieures

Apparus en 2012 sous l'impulsion de la Fondation Mozilla, ces badges numériques sont utilisés outre-Atlantique depuis une dizaine d'années et ils sont en train de se multiplier en France. Dans la logique de l'installation de l'approche par compétences dans l'ESR, particulièrement adaptés, les open badges s'y développent également. Il s'agit d'images numériques contenant des métadonnées comme le nom de l'émetteur, la date d'attribution, les compétences, leurs critères d'attribution et les preuves d'obtention. Il est possible de les afficher sur les réseaux sociaux professionnels² afin de mettre en valeur les compétences de savoir-être, appelées soft skills³.

INDIVIDUALISATION DES PARCOURS DE FORMATION

Les open badges sont des dispositifs de reconnaissance numérique de ce troisième type de compétences que les étudiant-es ont acquises en dehors des cours, et deviennent à travers ce dispositif comme une « complémentarité au diplôme ». Pour les promoteurs des open badges, ils permettent de « rendre visibles les apprentissages informels », non reconnus par un diplôme ou une certification formelle. Une meilleure insertion professionnelle, l'augmentation de l'employabilité, couplées au développement de la formation tout au long de la vie, sont les principes mis en avant pour l'intérêt de ces badges. Ce dispositif ouvre également la voie à l'individualisation des parcours de formation et pourrait devenir une alternative au diplôme.

C'est dans le cadre de ces objectifs que certaines universités se sont emparées du dispositif, comme l'université de Caen-Normandie, précurseuse depuis quelques années. Celle-ci insiste sur une mise en œuvre conduisant avant tout à la mise en valeur des compétences transversales. Ici, par exemple, l'open badge « Agir en tuteur » reconnaît les compétences d'ordre « pédagogique », « relationnel », « communicationnel ». Autre exemple, l'université technologique

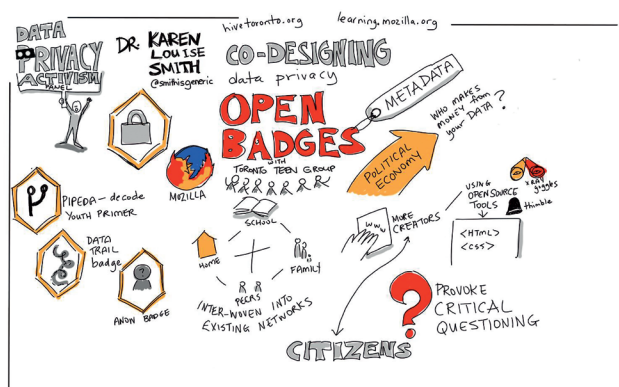
Belfort-Montbéliard a mis en place en 2020, avec les crédits obtenus par le PIA3, 35 open badges dans le but de valoriser les compétences acquises à l'école mais en dehors des cours. Ils tournent principalement autour du monde de l'entreprise, l'engagement associatif, l'engagement international, des challenges d'innovation ou encore apprendre à apprendre, le tutorat apparaissant comme l'une des modalités d'obtention de compétence les plus utilisées.

CHARGE DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

Une thèse en cours à l'Institut de recherche sur l'éducation (Iredu)⁴ interroge ces dispositifs. Les premiers constats montrent que les open badges servent surtout les étudiant-es les plus performant-es, il ne s'agit pas de « bons points qui viennent aider les plus faibles ». Pour les enseignant-es, cela représente une charge de travail supplémentaire, en raison, surtout, du temps nécessaire à la réalisation de la validation de ces soft skills. L'étude démontre également que le principe doit s'insérer dans un projet, avoir du sens, « c'est ce qu'on en fait qui lui donne de la valeur ». Cela nécessite donc de réelles réflexions de mise en œuvre afin que ce dispositif ne reste pas à l'état de gadget, et pour y parvenir, des moyens sont nécessaires, tout comme pour la mise en pratique des open badges. Par ailleurs, la mise en avant des compétences ne doit pas faire oublier leur vacuité quand elles ne s'appuient pas sur des connaissances, et c'est bien l'ensemble qui doit rester la base de nos formations. ■

La mise en avant des compétences ne doit pas faire oublier leur vacuité quand elles ne s'appuient pas sur des connaissances.

1. Association Reconnaître-Open Recognition Alliance.
2. Il suffit de cliquer sur l'image représentative du badge pour avoir accès aux métadonnées.
3. Les soft skills correspondent à des compétences comportementales, sociales et/ou émotionnelles attendues par les employeurs dans le processus de recrutement des cadres.
4. Bastien Rollin, Iredu, université de Bourgogne.



CCN-IUT : programme des quatre prochaines années

La nouvelle commission consultative nationale des IUT (CCN-IUT*) a été installée le mercredi 14 février après quatre mois d'attente.

Par **CAROLINE MAURIAT**,
représentante du SNESUP-FSU à la CCN-IUT

Les questions de l'évaluation, de la révision des programmes nationaux (PN) et de la possibilité de revoir les spécialités de bachelor universitaire de technologie (BUT) ont été les principaux sujets abordés lors de cette séance inaugurale, présidée par Hélène Boulanger, présidente de l'université de Lorraine et présidente de la dernière CCN-IUT.

Concernant l'évaluation, la problématique principale est l'articulation entre les évaluations des formations par le Hcéres (en lieu et place des commissions pédagogiques nationales) et les évaluations des IUT par la CCN-IUT. Plusieurs difficultés sont en effet apparues, notamment lors de l'évaluation des établissements de la vague C qui mettaient en place la première année de BUT, avec des critères Hcéres pour la plupart inadaptés à ce nouveau diplôme.

CALENDRIER SERRÉ

Au-delà de cet aspect, l'évaluation par formation et non plus par département de formation modifie également beaucoup la nature de l'évaluation, en particulier dans les IUT, où plusieurs départements d'une même spécialité coexistent, avec parfois des réalités très différentes.

Enfin, alors qu'auparavant les expert-es de la CCN-IUT disposaient des évaluations des départements de formation réalisées par les CPN, ils et elles n'ont actuellement aucun retour des évaluations Hcéres. Leur évaluation s'en trouve tronquée et limitée à l'évaluation de la composante, alors que la direction n'a plus vraiment la main sur les formations qu'elle porte dans la mesure où l'accréditation dépend de l'évaluation du Hcéres. Ainsi le ministère pourrait décider la fermeture d'une spécialité de BUT au motif qu'elle ne remplit pas un certain nombre de critères, et cela sans avis ni de la CCN-IUT ni de la CPN concernée par cette spécialité.

Sur la révision des PN, le calendrier avancé est une mise en place des nouveaux PN à la rentrée 2027, soit cinq ans après la publication des PN pour les trois années de la formation. Il est ainsi prévu de consacrer les années 2024 et

2025 au bilan de la mise en place des PN à travers des données sur l'accueil et la réussite des bachelier-ières technologiques, mais aussi sur le pourcentage d'heures réalisées par des professionnels du cœur des métiers des spécialités, sur les taux d'insertion professionnelle, sur la mise en place de l'adaptation locale, etc. L'année 2026 devrait être consacrée à la rédaction des nouveaux PN avec la perspective d'une publication au plus tard au printemps 2027. Cela augure d'un calendrier très serré pour appliquer des programmes à la rentrée 2027, surtout si les modifications ne sont pas marginales, ce qui peut être le cas pour certaines spécialités.

NOUVELLES SPÉCIALITÉS

Enfin, une réflexion sera menée sur l'opportunité de créer de nouvelles spécialités, notamment en intelligence artificielle, spécialité demandée par certains IUT. La possibilité de fermer ou de faire évoluer des départements à trop faibles effectifs a également été évoquée. Comme aurait pu le dire E. Macron, « il ne faut pas avoir de tabous : les IUT sont assez mûrs pour faire évoluer leur offre de formation ». Peut-être, mais à quel prix ? Les enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses qui interviennent dans une spécialité d'IUT auront certainement quelques difficultés à intervenir dans une autre. Et la fermeture d'un département de formation sur un site délocalisé pourrait mettre en difficulté les personnels et les étudiant-es. Le SNESUP-FSU sera attentif à ce que les décisions ne soient pas prises à l'unique aune d'indicateurs, qui plus est discutables, et que les conséquences sur les parcours professionnels des collègues ainsi que sur les parcours d'études des étudiant-es soient correctement prises en considération. ■



© Nicolas Gregori

La possibilité de fermer ou de faire évoluer certains départements a été évoquée.

La direction n'a plus la main sur les formations qu'elle porte dans la mesure où l'accréditation dépend de l'évaluation du Hcéres.

* Composition complète de la CCN-IUT : www.snesup.fr/article/composition-de-la-ccn-iut.

Élections des conseils centraux : centralisation du pouvoir et contournement des règles démocratiques

Le travail continu réalisé par les équipes militantes a été récompensé par la nette progression des listes soutenues par la FSU lors des élections des conseils centraux qui ont eu lieu ces derniers mois dans certains établissements.

Par le **BUREAU NATIONAL**

Plusieurs établissements ont organisé des élections ces derniers mois, les mandats de leurs conseils centraux arrivant à échéance. C'est le cas notamment à Aix-Marseille, Grenoble, Paris-Saclay, Dijon, Angers, Nice ou Reims, avec des résultats variés mais à chaque fois en progression pour les listes soutenues par la FSU. Le travail important et continu réalisé par les équipes militantes a en effet été récompensé partout par un nombre de sièges en hausse. La présence d'élu-es dans les instances centrales doit permettre de faire entendre une autre voix et de proposer une autre politique de service public.

DES STATUTS EXPÉRIMENTAUX QUI ÉTOUFFENT LA DÉMOCRATIE UNIVERSITAIRE

Le SNESUP-FSU dénonce les statuts dérogatoires des établissements expérimentaux (EPE) depuis leur création : ce sont des établissements qui mettent largement à mal la démocratie universitaire. Ces élections ont été l'occasion de rendre concrètes et visibles les conséquences des statuts « malléables » des EPE, laissant la part belle aux personnalités extérieures et confisquant le pouvoir aux personnels.

À Nice, le président sortant a pu se maintenir uniquement grâce à ces personnalités extérieures nommées par les tutelles, alors que la liste intersyndicale a obtenu autant de sièges au CA que la liste présidentielle. À Paris-Saclay, la situation est surréaliste : la liste de la présidente sortante n'a obtenu que 4 sièges au CA, sur 14 élu-es du personnel, les autres se partageant entre des listes syndicales opposées à la présidente, dont celles soutenues par la FSU et la CGT, en tête dans tous les collèges. Le rejet est net, au point que le mandat de la présidente sortante est arrivé à son terme sans que les 18 membres exté-

rieur-es aient été désigné-es par le CA en raison de désaccords entre la majorité des élu-es et la présidente sortante, ce qui a conduit à la nomination d'une administration provisoire... par la ministre S. Retailleau, elle-même ex-présidente de Saclay !

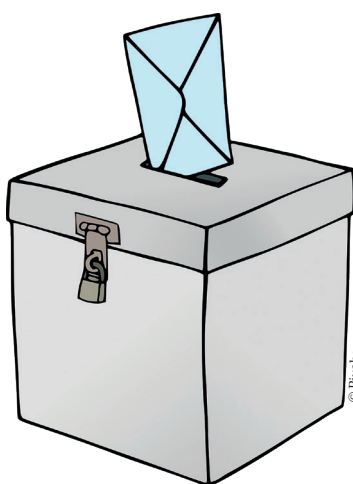
La communauté universitaire, en sanctionnant par son vote les listes sortantes à l'origine de la mise en place de ces établissements expérimentaux, montre qu'elle rejette le principe même de ces établissements.

UN CONTOURNEMENT INACCEPTABLE ET ALARMANT

Par ailleurs, dans d'autres établissements régis par des statuts permettant à la démocratie de fonctionner, certaines présidences s'affranchissent tout de même des règles. Non contentes de profiter des moyens de leurs fonctions, elles envoient des messages de campagne hors de tout cadre (comme en Bourgogne), insultant la liste syndicale (comme à Grenoble). Dans ce dernier cas, à la suite du recours porté notamment par le SNESUP-FSU, le tribunal ad-

ministratif de Grenoble a décidé d'annuler les élections, au motif que plusieurs messages ont été envoyés par le président lui-même, qui ont « porté atteinte à l'égalité entre les listes candidates » et ont été « de nature à avoir altéré la sincérité du scrutin ». Un administrateur provisoire a été nommé par le recteur et de nouvelles élections aux conseils centraux vont être organisées. Pour le SNESUP-FSU, les principes de démocratie et d'égalité à l'université représentent le socle

fondamental d'une université, et les défendre prime avant toute autre considération. Le SNESUP-FSU sera particulièrement attentif à ce que les prochaines élections et les suivantes, à l'UGA et dans toutes les universités, se tiennent dans le respect du droit des électrices et des électeurs, et continuera à porter un modèle démocratique pour l'ESR. ■



La présence d'élu-es dans les instances centrales doit permettre de faire entendre une autre voix et de proposer une autre politique de service public.

Saint Marché, priez pour nous!

Produits agricoles, fast fashion, meubles vendus en kit... L'actualité a permis de mettre en évidence quelques ravages sociaux et environnementaux de la marchandisation mondialisée et une forte croyance dans les vertus du « libre marché » qui pourrait pleinement relever d'un registre religieux.

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

Le récent mouvement des agriculteurs a permis de mettre en évidence les ravages de la marchandisation mondialisée des produits agricoles ainsi que les risques liés à l'engagement de l'Union européenne dans de nouveaux accords de libre-échange tels que le CETA, dont la ratification a été retoquée au Sénat le 21 mars dernier.

PRISE DE CONSCIENCE ?

Au même moment s'imposait en France une petite musique de dénonciation de la « mode rapide » (fast fashion), pointant essentiellement les géants chinois, tel Shein, promoteurs d'une grande consommation à (très) bon marché et... (très) fort impact environnemental. De la même manière, ont été largement documentées récemment les conditions dramatiques de production de nos meubles par des géants très populaires, tel Ikea, qui ont longtemps cherché à masquer le coût social et environnemental de leurs bas prix.

Nos sociétés semblent ainsi progresser vers une « prise de conscience ». Et dans les faits ? Même lorsque les consommateurs n'ignorent pas complètement le coût environnemental ou social de ce qu'ils consomment, ils n'ont souvent pas le choix, à l'instar de ces étudiants expliquant qu'avec leur budget ils n'ont pas d'autre issue que Shein, de ces familles qui sinon ne pourraient pas se meubler, de ces consommateurs qui doivent bien se nourrir dans un contexte d'explosion de la pauvreté et de fort recul du pouvoir d'achat.

Symbole du capitalisme mondialisé, le « trafic conteneurisé » a été multiplié par plus de quinze au cours des vingt dernières années, et ce sont désormais plus de 20 milliards de tonnes qui sont transportées par voie maritime tous les ans (1,3 milliard de tonnes en 2004). Le « besoin » est tel que, dès 2021, le transport maritime de conteneurs avait retrouvé son niveau de prépandémie. Le conteneur standardisé au niveau international a conquis la planète.

LE GRAND DÉNI

Mais il pourrait y avoir en sus de la nécessité ou de la faiblesse du pouvoir d'achat une explication liée au déni qui accompagne depuis des décennies les alertes scientifiques sur les émissions carbone, les effets des pesticides ou les conséquences du réchauffement climatique. Par-delà l'adhésion à une idéologie néolibérale, tout se passe comme si la défense du « libre marché » relevait d'une croyance religieuse. Car non seulement la défense aveugle du libre mar-



ché ne résiste à aucune analyse, mais c'est bien le fonctionnement même des marchés qui est en cause dans la dérive climatique. Après Galilée ou Darwin confrontés à l'Église catholique, ce sont désormais les sciences, dont celle de l'environnement, qui se trouvent face à la théologie du libre marché.

On lira sur le sujet avec le plus grand intérêt les 698 pages de l'ouvrage de Naomi Oreskes et Erik Conway paru en 2023, désormais traduit en français : *Le Grand Mythe. Comment les industriels nous ont appris à détester l'État et à vénérer le libre marché**. Le fondamentalisme de marché (l'expression est de George Soros) « confine à la foi religieuse, indiquent d'emblée les auteurs, la meilleure manière de répondre à nos besoins, économiques ou autres, serait de laisser faire les marchés sans rien attendre de l'État ». Avant de souligner : « Les tenants de ce mythe utilisent le terme "Marché" comme un nom propre désignant une entité à part entière, singulière, douée d'un pouvoir d'action et de jugement, et qui ne serait jamais aussi efficace que lorsqu'on l'affranchit de toute entrave, réglementation, intervention ou perturbation. » D'où leur volonté de tout marchandiser, tout libéraliser et faire reculer les services publics ou la protection sociale.

L'ouvrage décortique l'histoire de la fabrication (de toutes pièces) de cette religion et permet de mieux comprendre pourquoi, par exemple dans le contexte qui est le nôtre, un gouvernement peut par principe rejeter l'impôt et détruire des services publics, la façon dont cette religion a confisqué l'idée même de liberté – pourtant historiquement chère au mouvement ouvrier (que l'on se souvienne des luttes pour « la paix, le pain, la liberté ») – ou la manière dont elle promeut l'ascèse sous forme d'austérité. Et comme « les idées ne naissent pas de nulle part », bien au-delà d'une histoire de la pensée économique, l'ouvrage permet de saisir l'ensemble du récit de la construction du « Saint Marché ». Il montre que notre avenir dépend du rejet de ce mythe. ■

Devenant le symbole du capitalisme mondialisé, le conteneur standardisé conquiert la planète. Ici le MSC New York.

Après Galilée ou Darwin confrontés à l'Église catholique, les sciences se trouvent aujourd'hui face à la théologie du libre marché.

* *Le Grand Mythe. Comment les industriels nous ont appris à détester l'État et à vénérer le libre marché*, de Naomi Oreskes et Erik M. Conway, traduction d'Élise Roy, Les Liens qui libèrent, 2023.

Comité de suivi individuel : des avancées, mais de nombreux points de vigilance

Le comité de suivi individuel, qui a remplacé le comité de suivi de thèse, a vu son mode de fonctionnement modifié, notamment son calendrier, puisqu'il se réunit désormais dès la fin de la première année de doctorat, alors que le comité de suivi de thèse était convoqué en vue de la réinscription en troisième année.

Par **CÉCILE MARY TROJANI** et
STÉPHANIE ROSSANO, secteur Recherche

Le comité de suivi de thèse (CST) a été introduit dans la réglementation nationale par arrêté du 25 mai 2016, à la demande des représentant·es des étudiant·es. L'arrêté sur le doctorat de 2016 a été modifié le 26 août 2022. Le CST devient comité de suivi individuel (CSI) et son mode de fonctionnement est modifié suivant les recommandations du Réseau national des collèges doctoraux (RNCD) à la suite d'une enquête menée en 2021 auprès des doctorant·es et de leurs encadrant·es. Le RNCD (devenu France PhD) a mené une deuxième enquête en 2023 et a édité un guide du CSI sur le modèle de ce qui existait à Paris-Saclay, université d'origine de Sylvie Retailleau, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et de Sylvie Pommier, présidente du RNCD.

Le CSI doit se réunir dès la fin de la première année de doctorat, alors que le CST n'était quant à lui convoqué qu'en vue de la réinscription en troisième année. La mise en place du CSI comprend une proposition d'accompagnement spécifique des encadrant·es « *visant à prévenir toute forme de discrimination et de violence* ».

DÉROULÉ EN TROIS ÉTAPES

La composition du CSI suit des consignes plus contraignantes que pour le CST mais qui restent variables selon les écoles doctorales (ED) ou les établissements. Elle reste constante sur la durée de la thèse. Le déroulé du CSI est beaucoup plus cadré que celui du CST. Ce dernier mettait en place un entretien à huis clos avec le doctorant·e afin d'évaluer les conditions de sa formation et les avancées de sa recherche. Le CSI se décompose quant à lui en trois étapes : tout d'abord, la présentation, par l'encadré·e, en présence de l'équipe encadrante, de l'avancement de ses travaux eu égard, dans certains cas, à la remise d'un rapport en amont. Cette présentation est suivie d'une première discussion qui a pour but de faire un point sur l'avancée des travaux et peut comporter des éléments de nature scientifique.

L'entretien se poursuit en l'absence de la direction de thèse. Lors de cette deuxième phase, l'encadré·e doit pouvoir faire état de tout problème affectant l'avancée de ses travaux et les conditions de préparation de sa thèse.

Enfin, le troisième volet du CSI consiste en un entretien entre membres du CSI et direction de la thèse, en l'absence de l'encadré·e. Lors de cette phase, les directeur·rices expriment à leur tour leur point de vue sur le déroulé du travail ou toute autre information qu'ils ou elles souhaitent porter à la connaissance du CSI.

RAPPORT DESTINÉ À L'ÉCOLE DOCTORALE

À l'issue de ces trois phases d'entretien, les membres du CSI rédigent un rapport à destination de l'ED, sous la houlette d'un·e référent·e choisi·e parmi les membres dudit comité. Ce rapport fait le point sur ce qui a trait au travail de thèse : avancée des travaux, formations suivies au sein de l'ED, maîtrise du sujet, capacité à émettre des hypothèses scientifiques, valorisation en termes de communications et de publications, etc. Il peut contenir des recommandations de nature diverse. Ce rapport mentionne par ailleurs tout problème relationnel entre encadrant·e et encadré·e. Les alertes du CSI quant aux cas de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes doivent donner lieu à un signalement de la part de l'ED auprès de la cellule d'écoute dédiée au sein de l'établissement.

Quel bilan provisoire tirer du fonctionnement de ces comités au bout d'une année de pratique ?

Si nul ne peut nier l'intérêt d'un moment dédié au cours duquel encadré·es et encadrant·es peuvent exprimer leur point de vue sur le déroulement du cursus doctoral devant un comité indépendant pouvant qui plus est alerter l'ED en cas de détection d'un problème grave (VSS, harcèlement moral, discrimination, etc.), on peut légitimement s'interroger sur le niveau d'ingérence souhaitable des membres du CSI dans le travail du ou de la doctorant·e et des encadrant·es.

Le CST permettait à l'étudiant·e de présenter son travail hors du regard de l'équipe encadrante. Dans le cadre du CSI, la première phase

On peut légitimement s'interroger sur le niveau d'ingérence souhaitable des membres du CSI dans le travail du doctorant·e et des encadrant·es.



© julek514 / iStock

met l'étudiant-e dans une position d'être évaluée par les membres du CSI en présence de l'équipe encadrante.

REMISE EN CAUSE DE LA LIBERTÉ DE RECHERCHE ?

Cette phase introduit également une dimension de conseil scientifique du CSI – et notamment vis-à-vis du sujet – qui peut être problématique selon la façon dont elle est mise en œuvre. Il est en effet des cas où l'on relève que le CSI devient un lieu de contrôle, d'évaluation voire de remise en question de la direction de thèse, ce qui peut affecter la relation encadrant-e-encadré-e jusque-là empreinte de confiance. On a également pu recenser des cas où, à l'issue du CSI, un-e doctorant-e réorientait ses travaux en faisant fi de la direction de thèse, ou, à l'inverse, d'autres situations où la direction s'interrogeait sur la nécessité d'infléchir certaines orientations du sujet pour satisfaire aux recommandations du CSI afin de ne pas « handicaper » le doctorant-e à l'avenir, la composition du CSI étant constante tout au long de la thèse. Ces cas interrogent évidemment quant à la question du respect de la liberté de recherche de l'enseignant-e-chercheur-se, et l'on peut se demander si, insidieusement, sous le couvert d'une protection accrue des doctorant-es, indispensable aux yeux de toute la communauté, on n'assiste pas à une mise sous tutelle progressive des directions de thèse. On peut également craindre qu'à l'avenir, la définition des sujets de thèse soit affectée par ces évolutions, la pluralité et la diversité des sujets inscrits, gages de liberté

et d'indépendance de la recherche, devant pourtant demeurer de mise. Et pour finir, que dire de l'alourdissement des tâches des enseignant-es-chercheur-ses, particulièrement celles des PU et des HDR, prioritairement sollicité-es pour les CSI, notamment des femmes auxquelles il est régulièrement fait appel, la libération de la parole des doctorant-es étant facilitée en leur présence lorsque des problèmes de VSS émergent ?

RÔLE DE CONTRÔLE ET D'ÉVALUATION

Au prétexte de permettre ou de faciliter la libération de la parole de doctorant-es dans le cas de problèmes graves, la mise en place du comité de suivi individuel porte également comme objectif de revaloriser le doctorat en mettant en place une démarche qualité de la formation de thèse. Petit à petit, les comités de suivi semblent prendre un rôle de contrôle et d'évaluation des étudiant-es, des sujets scientifiques et des équipes encadrantes. Les directeurs et directrices de thèse savent exactement ce qu'accompagner un-e doctorant-e veut dire. Nul besoin de les « coacher », pour reprendre un terme propre au langage managérial. L'enseignement supérieur n'obéit pas aux cadres imposés par le monde de l'entreprise. En revanche, la variabilité de la procédure entre les établissements et parfois d'une ED à l'autre au sein d'un même établissement (documents demandés en amont, format des entretiens, circuit de signatures des rapports finaux, etc.) interroge quant à la réelle volonté de garantir la protection des doctorant-es et de libérer la parole. ■

Lors du CSI, l'encadré-e présente l'avancement de ses travaux en présence de l'équipe encadrante, puis suit un entretien en l'absence de la direction de thèse.

On peut se demander si, insidieusement, on n'assiste pas à une mise sous tutelle progressive des directions de thèse.

Rester vigilant sur les effets de l'IA dans l'ESR

Le processus législatif sur l'intelligence artificielle a fini par aboutir le mois dernier, avec la mise en place de l'AI Act, qui pose un cadre légal à l'usage de l'IA dans un grand nombre de domaines, dont celui de l'éducation et de la recherche.

Par **MARC CHAMPESME**, membre du secteur International

Le 13 mars dernier, le règlement européen sur l'intelligence artificielle (AI Act) a été adopté par le Parlement européen à une très large majorité. Le long processus législatif (près de trois années) arrive donc à son terme malgré les tentatives de blocage de plusieurs gouvernements dont notamment la France, qui a finalement obtenu certains allègements substantiels de la réglementation, sous prétexte de laisser la possibilité « à des champions européens de la technologie d'émerger ». Parmi les reculs les plus contestés, figure l'exemption des usages aux fins de sécurité nationale ou de contrôle des migrations, qui permettra aux États membres de s'affranchir de tout contrôle pour des applications pourtant jugées à haut risque ou présentant un risque inacceptable (notamment l'usage de données biométriques) par ce même règlement.

USAGES « À HAUT RISQUE »

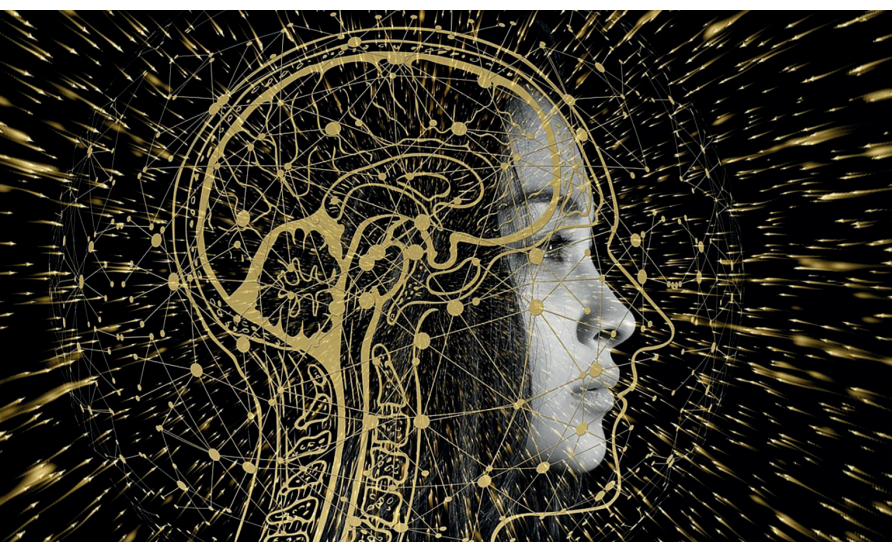
L'AI Act apporte néanmoins certaines garanties bienvenues dans un grand nombre de domaines, dont l'éducation et les relations de travail. Ainsi, seront interdits les systèmes d'intelligence artificielle (IA) utilisés pour déduire les émotions d'une personne physique sur le lieu de travail et dans les établissements d'enseignement. D'autres usages considérés « à haut risque » devront faire l'objet de mesures de contrôle adaptées à ces risques. Dans le domaine de l'éducation, sont ainsi considérés à haut risque les systèmes d'IA destinés à être

utilisés pour évaluer les étudiants ou ceux destinés à surveiller et détecter des comportements interdits chez les étudiants lors de tests. Dans le domaine de l'emploi et de la gestion de la main d'œuvre, sont également considérés à haut risque les systèmes d'IA concernant le recrutement ainsi que ceux utilisés pour prendre des décisions pour la promotion et le licenciement, pour l'attribution des tâches fondée sur le comportement individuel, les traits de personnalité ou les caractéristiques personnelles, et pour le suivi et l'évaluation des performances et du comportement de personnes dans le cadre de telles relations.

PROBLÉMATIQUES LIÉES À L'IA

Conscient de ces enjeux, le Comité syndical européen de l'éducation a organisé, en collaboration avec l'Institut syndical européen (ETUI, le centre indépendant de recherche et de formation de la Confédération européenne des syndicats), une conférence sur « l'impact de l'IA sur le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche ». Cette conférence, à laquelle a participé le SNESUP-FSU, a permis de faire un très large tour d'horizon de l'ensemble des problématiques liées à l'IA dans notre environnement professionnel. Ont ainsi été évoqués : l'armée des travailleurs de l'ombre sous-payés qui se chargent d'annoter les gigantesques masses de données nécessaires à l'entraînement des systèmes d'IA et sans lesquels ces derniers ne pourraient pas fonctionner ; les stratégies marketing des grandes entreprises du numérique qui proposent « gratuitement » aux établissements d'enseignement des outils et promeuvent ainsi leur vision de la pédagogie sans prendre en compte les besoins réels des enseignants, puis, une fois leur position établie, passent à un modèle payant (financièrement et/ou par captation des données d'apprentissage) ; l'apport quasi inexistant de ces outils en termes d'amélioration de la réussite des étudiants ; les enjeux de propriété intellectuelle pour les enseignants et les chercheurs, notamment les possibilités de s'opposer à une captation et un usage incontrôlé de nos productions pédagogiques ou de recherche. Les actes de cette conférence seront prochainement publiés dans le but de faciliter la prise de conscience des enjeux dans notre environnement professionnel et les organisations syndicales de l'éducation. ■

La France a finalement obtenu certains allègements substantiels de la réglementation.



Une loi « illégale » pour l'enseignement supérieur en Grèce

Malgré une très forte mobilisation des étudiant·es et des personnels universitaires et une importante unité d'action dans le mouvement, le gouvernement libéral grec a voté une loi autorisant la création d'universités privées.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale, et
CHRISTIAN LOUEDEC, militant du SNES-FSU en Grèce

En Grèce, les étudiant·es et les personnels universitaires se mobilisent depuis plus de deux mois contre le passage en force du gouvernement libéral pour créer des universités privées, malgré l'article 16 de la Constitution qui stipule que l'enseignement supérieur est exclusivement public et gratuit. Jeunes et travailleur·euses mobilisé·es dénoncent clairement l'existence de facultés privées comme facteur d'aggravation de la sélection sociale et d'attaques accrues contre l'université publique, déjà très gravement touchée par les mesures d'appauvrissement du Fonds monétaire international et de la Commission européenne dans les années 2010.

Malgré une mobilisation massive et continue, soutenue par les syndicats du primaire et du secondaire, la loi « illégale » a été votée le 8 mars par le seul parti gouvernemental (majorité absolue de député·es).

PROPAGANDE EFFRÉNÉE

Ce projet de « fac privée » est un vieux projet de la droite grecque, qui n'avait pourtant jamais osé aller si loin. Il a été préparé ces dernières années par le gouvernement ultralibéral avec une élévation de la note d'accès à l'entrée en « fac » (des dizaines de milliers de lycéen·es empêché·es), la modification « libérale » de la composition des conseils universitaires et la propagande effrénée sur l'université privée comme étant le symbole de la modernité en parallèle de la diffamation de l'université publique.

Mais deux obstacles sont à noter :

- l'article 16 de la Constitution grecque ;
- l'opposition des étudiant·es et des personnels universitaires (pas seulement enseignant·es).

En effet, depuis début janvier, on a pu assister à une très grosse mobilisation avec diverses actions : assemblées générales massives, occupations (plus de 200 départements universitaires), manifestations hebdomadaires (jusqu'à environ 50 000 manifestants à Athènes).

Le lien avec d'autres services publics en voie de démantèlement tels que les trains, par exemple, a été opéré ainsi qu'avec les deux syndicats du primaire et du secondaire.

Dans les manifestations, il est à noter la présence de milliers d'enseignant·es, notamment autour de Posdep.

La bataille de l'opinion s'est faite autour de deux idées :

- l'existence d'université privée rime avec la mise à mort de l'université publique ;
- et donc, l'aggravation de la sélection sociale et la remise en cause du droit aux études.

FORTE RÉPRESSION

L'unité d'action dans le mouvement (qui a dépassé une traditionnelle tendance à la division dans les syndicats sur fond de divisions politiques de la gauche grecque) a été très importante. La loi « illégale » a néanmoins été votée le 8 mars... Mais la mobilisation continue, avec, comme depuis début janvier, une forte répression (49 étudiant·es arrêté·es fin mars dans la faculté de Salonique au cours d'une très grosse manifestation de protestation).

Les juristes, présent·es avec leurs syndicats dans les manifestations, se mobilisent pour faire invalider cette loi inconstitutionnelle.

La mobilisation continuera sous des formes que le mouvement définira.

Le SNESUP-FSU exprime toute sa solidarité avec cette mobilisation qui continue, malgré la répression. Il condamne ce mauvais coup qui renforce à l'échelle européenne la marchandisation de l'éducation et qui justifie de lutter encore plus fort pour la priorité absolue à donner au seul service public d'éducation en France, en Grèce comme partout ailleurs. ■

Ce projet de « fac privée » est un vieux projet de la droite grecque, qui n'avait pourtant jamais osé aller si loin.



Fin mars, à la faculté de Thessalonique, 49 étudiant·es ont été arrêté·es lors d'une importante manifestation de protestation.

© Neofit/usage / Wikimedia Commons

Féminisation : les faux-semblants

Selon les données issues des différents rapports du MESRI, la féminisation chez les enseignant-es-chercheur-ses serait en progression. Une hausse à relativiser si l'on dépasse ce constat de façade.

Par **HÉLÈNE GISPERT**, groupe Égalité femmes-hommes

Les données sexuées présentées dans les différents rapports du MESRI en seraient la preuve, la féminisation chez les enseignant-es-chercheur-ses (EC) progresse. Certes lentement, trop lentement, certes inégalement selon les domaines disciplinaires et les corps mais... elle progresse. Ainsi, la proportion d'enseignantes-chercheuses chez les EC titulaires est passée de 35 % en 2010 à 39 % en 2021. Paradoxalement, malgré la dureté du plafond de verre, régulièrement déplorée, cette progression est plus forte pour les professeurs d'université (PU) : la proportion de professeurs chez les PU a augmenté d'un tiers (de 21 % à 28 %) dans cette période alors qu'elle n'a augmenté que de 6 % pour les maîtresses de conférences (MCF, de 43 % à 45,5 %). Mais qu'en est-il vraiment quand on interroge ces pourcentages au-delà de ce constat de façade¹ ?

UNE FÉMINISATION À MOINDRE FRAIS

Si l'on considère tout d'abord le corps des MCF, entre 2010 et 2021, le nombre total de recrutements annuel a chuté d'environ 900, soit une baisse de 45 %. Pour les seuls recrutements féminins, la baisse a été un peu moins forte que pour l'ensemble du corps, chutant (seulement !) de 37 %. Ainsi, le ministère peut annoncer une part des femmes en léger progrès dans les recrutements MCF, alors que le nombre de femmes recrutées est de fait en baisse sensible. On a là une féminisation à moindre frais !

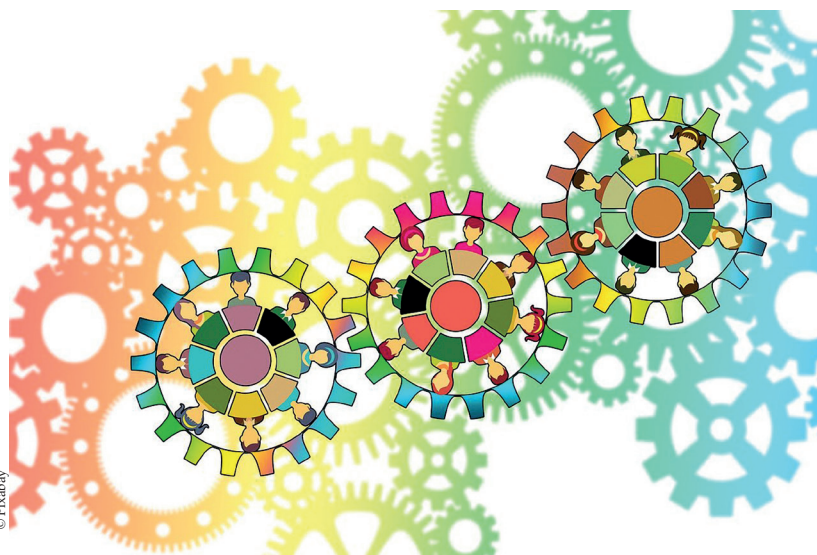
Pour le corps des professeur-es, le nombre absolu de femmes recrutées PU annuellement a également baissé mais moins sensiblement, et surtout 2,7 fois moins que pour les hommes. La part des femmes dans les recrutements PU a donc d'autant plus progressé, passant de 30 % à 42 % alors même que leur nombre a chuté de 18 %.

Le recrutement ne peut seul expliquer la féminisation du corps des PU. Il importe de considérer simultanément les données sexuées annuelles relatives aux flux entrants (les recrutements) et sortants (les départs à la retraite)². On constate alors que pour deux femmes recru-

tées, il y a trois hommes recrutés, pour deux femmes qui partent, il y a cinq hommes qui partent³. Il apparaît donc que la féminisation observée bénéficie en premier lieu de la dynamique démographique causant un départ plus important des hommes.

AU CRIBLE DES DISCIPLINES

C'est connu, la part des femmes chez les EC est plus importante en humanités qu'en sciences et techniques. Mais là encore, revenir aux nombres absolus permet de préciser les contours disciplinaires de la féminisation de l'ESR. En 2021, le nombre des femmes EC dans ces deux secteurs disciplinaires est en effet du même ordre en dépit



de l'écart entre leur part dans chacun (54 % pour les humanités, 30 % pour les sciences et techniques)⁴. Un paradoxe qui n'est qu'apparent dans la mesure où, femmes et hommes ensemble, le nombre d'EC en sciences et techniques est 1,7 fois plus élevé que celui des EC en humanités.

Le calcul de l'indice d'avantage masculin⁵ pour le passage MCF-PU permet d'affiner l'analyse disciplinaire de cette féminisation en insistant sur un des enjeux déterminants, celui des inégalités sexuées de carrière. Selon cet indice, toutes disciplines confondues, un homme MCF a 1,7 fois plus de chance qu'une femme MCF de devenir PU. Cet indice est le plus fort pour les sciences exactes (1,73) et le plus faible pour les humanités (1,57), une faiblesse toute relative puisqu'il signifie que, pour les humanités, un MCF a plus de 1,5 fois plus de chance qu'une MCF de devenir PU. ■

Chez les PU, la féminisation bénéficie en premier lieu de la dynamique démographique causant un départ plus important des hommes.

1. Les résultats présentés ici font partie d'une étude en cours. Ils portent uniquement sur les EC titulaires.

2. Gaiaschi & Musumeci, « Just a Matter of Time? Women's Career Advancement in Neo-Liberal Academia. An Analysis of Recruitment Trends in Italian Universities », *Social Sciences*, 2020, 9(9):163.

3. Note de la DGRH n° 9, octobre 2022.

4. « État de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France », mars 2023.

5. Indice introduit pour mesurer le taux différentiel de progression / promotion de carrière entre les femmes et les hommes, cf. rapport de la Documentation française « Les enseignants-chercheurs à l'université. La place des femmes », 2000.

Le travail, c'est la **santé** des femmes ?

Le 12 mars, lors de discussions sur le plan national pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESR, les organisations syndicales ont pu écouter Muriel Salle, maîtresse de conférences à l'INSPÉ de Lyon, intervenir sur la santé des femmes au travail.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale

Dans le cadre de l'axe 6 dédié à la santé des femmes au travail, ajouté pour le plan 2024-2026 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESR, Muriel Salle a alerté sur la nécessité de ne pas sous-estimer les différences entre les femmes et les hommes du point de vue de la santé, mais également de ne pas les surévaluer pour ne pas tomber dans un essentialisme qui nuirait aux analyses.

Pour elle, les femmes sont au carrefour d'une double invisibilisation, à la fois dans le domaine du travail et de la santé. Leur travail est souvent invisible en raison de la continuité des sphères privée et professionnelle et d'une pénibilité moins visible que celle relevant d'efforts physiques. On évoque également plus souvent les qualités « naturelles » des femmes et moins leurs compétences. Pourtant, dans l'enseignement supérieur, environ 42 % des enseignantes titulaires sont des femmes, elles sont près de 82 % parmi les personnels administratifs et 96 % dans la prise en charge des fonctions sociales et de santé. Par ailleurs, on dénombre deux tiers de femmes dans la fonction publique, contre 46 % dans le secteur privé. Elles sont donc bien présentes !

ANDROCENTRISME

Dans le domaine de la santé, les femmes sont invisibles dans les maladies « masculines », alors que leur santé n'est pourtant pas réductible à des problématiques gynécologiques. L'exclusion des femmes des études précliniques et cliniques jusqu'aux années 1970 aux États-Unis est un signe fort. Une loi y impose seulement en 1993 l'inclusion de femmes et de minorités ethniques dans ces essais, et aujourd'hui, cette inclusion est supérieure ou égale à 50 %, mais ce chiffre cache des situations très contrastées.

Cet androcentrisme a des conséquences très concrètes. Ainsi, concernant les maladies cardio-vasculaires (MCV), les données scientifiques montrent qu'une femme a un retard à la prise en charge de 14 %, ce qui multiplie par deux le

risque pour une femme de mourir d'une crise cardiaque ! Muriel Salle rappelle que les femmes ont pourtant aussi les symptômes de douleur sentinelle dans la poitrine – neuf femmes sur dix victimes de MCV ressentent cette douleur –, alors que la communication pourrait laisser penser qu'elles n'ont pas les mêmes symptômes et qu'il ne faut pas prendre au sérieux cette douleur.

UN MÉPRIS ET UNE INVISIBILITÉ RÉCURRENTS

Un autre exemple frappant est celui de l'endométriose. Cette maladie spécifique des femmes (migration de cellules qui devraient être dans l'utérus) est très douloureuse cliniquement. Il faut pourtant encore aujourd'hui sept ans pour diagnostiquer l'endométriose alors qu'elle est connue depuis la fin du XIX^e siècle. L'endométriose n'a été intégrée qu'en 2020 dans les études de médecine et dans le socle de compétences communes !

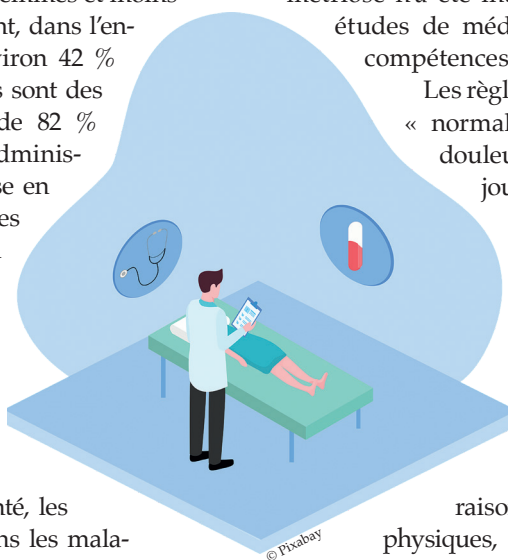
Les règles étant considérées comme « normalement » douloureuses, la douleur des femmes n'est pas toujours prise au sérieux.

Autre élément important, les troubles musculo-squelettiques (TMS), qui constituent la première maladie professionnelle en France, touchent davantage les femmes, avec des séquelles plus importantes que pour les hommes. Les

raisons renvoient à des causes physiques, mais également psychosociales, à l'inadaptation du monde du travail et à un mépris et une invisibilité récurrents.

Sans aller plus loin en matière d'exemples, nous pouvons reprendre ici quelques-unes des pistes soulevées par Muriel Salle : mener une campagne d'information sur les MCV, ne pas réduire la santé des femmes à des problématiques gynécologiques tout en les prenant en compte, mettre en débat la proposition de congé menstruel, améliorer les conditions de travail, réfléchir à une flexibilité des emplois du temps par rapport à la vie personnelle, réfléchir à la pénibilité du travail même lorsqu'elle est peu visible, rendre visibles les femmes par des données chiffrées et des études d'impact, etc. Autant de pistes à creuser. ■

Les femmes sont au carrefour d'une double invisibilisation, à la fois dans le domaine du travail et de la santé.



Simplifier sans remettre en cause treize ans de complexification opaque et inégalitaire ?

Comme nous l'avons déjà explicité en 2016 dans un rapport du SNESUP-FSU pour le ministère, dans le cadre du chantier « Simplification de l'ESR »¹, en prenant l'exemple des PIA1 et PIA2, la multiplication des agences de programmes et de leurs appels à projets produit une complexification des financements de la recherche au détriment des financement pérennes et équitables des laboratoires et des établissements.

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

Depuis 2018 avec le PIA3, et maintenant avec le PIA4 et le programme France 2030, les appels à projets se sont encore multipliés et diversifiés pour, aujourd'hui, concerner non seulement les projets de recherche, qui ne représentent plus que 33 % des montants conventionnés, mais également les projets de formation (7 % des montants conventionnés), les équipements, la valorisation et la structuration des sites (pour 20 % chacun des montants conventionnés), et ce pour un montant total cumulé depuis 2011 de 15,2 milliards d'euros (Mds€)².

Si le PIA1 proposait 21 types de financements différents³ et le PIA2 ajoutait 5 types de projets supplémentaires⁴, avec les PIA3 ce sont 19 typologies de projets⁵ supplémentaires qui apparaissent, et même 58 en plus avec les projets de France 2030 incluant maintenant le PIA4. Nous parvenons donc à ce jour à cumuler 103 types de projets dont 94 sont toujours actifs en 2024 !

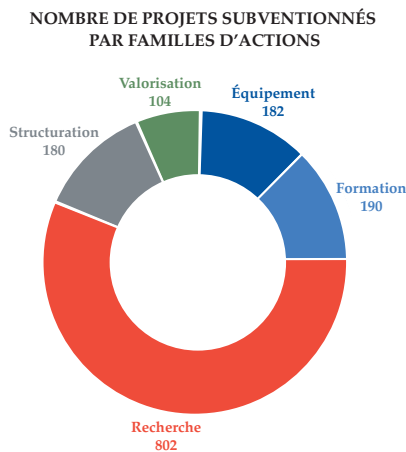
Le PIA1 aura contractualisé 49 % des montants totaux (7,5 Mds€) entre 2011 et 2023 ; le PIA2, 8 % (1,2 Md€) des montants des PIA entre 2016 et 2020 ; le PIA3, 19 % (2,9 Mds€) entre 2022 et 2024 ; le PIA4, 17 % (2,5 Mds€) entre 2022 et 2024 ; le programme France 2030, 6 % du total à ce jour également entre 2022 et 2024.

Tandis que dans le même temps l'austérité budgétaire était imposée à tous les établissements, c'est donc sur la période 2011-2023 en moyenne 1,166 million d'euros par an qui ont été distribués dans la plus grande opacité quant aux jugements portés sur la qualité scientifique, pédagogique ou le caractère structurant des projets, sans aucune considération d'aménagement du territoire ou d'évaluation de la qualité des missions de service public. À ce jour, aucune évaluation sérieuse de cette distribution n'a été faite et force est de constater que les financements sont allés aux établissements qui étaient déjà les mieux dotés tant au niveau de leur taux d'encadrement étudiant qu'au niveau de leur subvention pour

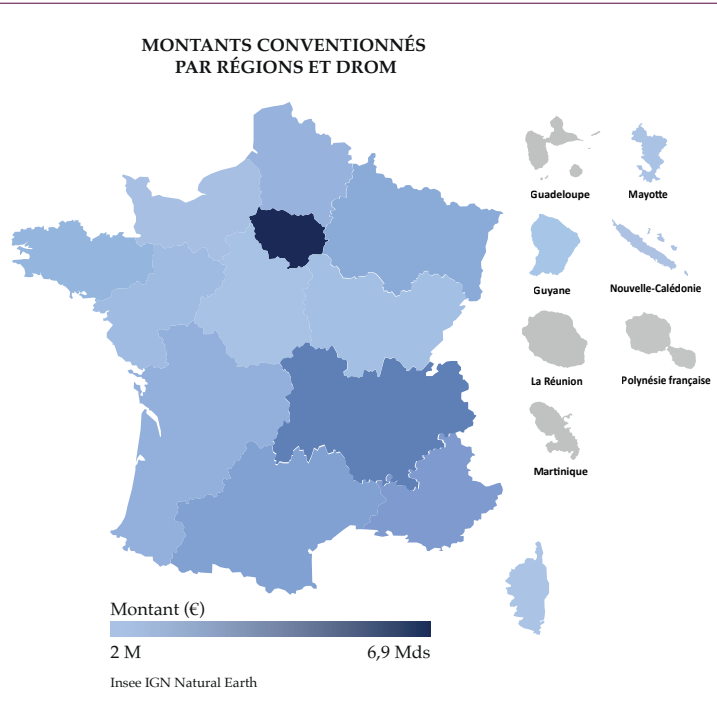
charges de service public : la différenciation historique n'a ainsi pu qu'être renforcée en donnant tout à ceux qui avaient déjà plus que les autres⁶.

En effet, 39 % de l'ensemble de ces financements ont été attribués à des établissements d'Île-de-France (la région rassemble 33 % des chercheurs publics et 27 % des étudiants), 17 % à la région Auvergne-Rhône-Alpes (13 % des chercheurs publics, 13 % des étudiants), 10 % à la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (8 % des chercheurs publics, 6 % des étudiants), 8 % à l'Occitanie (13 % des chercheurs publics, 9 % des étudiants), 6 % à la région Grand-Est (6 % des chercheurs publics, 8 % des étudiants), 5 % à la région Nouvelle-Aquitaine (6 % des chercheurs, 8 % des étudiants), tandis que les 11 autres régions et DROM se partagent entre 0 % et 4 % les 14 % restants bien qu'ils rassemblent 22 % des chercheurs publics et 30 % des étudiants.

On est loin d'une politique permettant de réduire quelque peu que ce soit les inégalités des territoires ! De plus, annoncer une volonté de simplification de l'administration de la recherche sans remettre en cause, et même en accentuant le nombre et la complexité de l'accès aux sources de financement revient à vider de son sens le terme lui-même ou à vouloir cacher derrière lui d'autres objectifs moins avouables. La novlangue néolibérale poursuit son œuvre. ■



1. www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/snesup_synthese_chantier_simplification_mise_ajour_19.02.pdf.
2. dataanr.opendatasoft.com/p/france-2030-projets.
3. Dont les EquipEx, LabEx, IDEx, SATT, IRT, IHU, etc.
4. EquipEx, IDEx, Instituts de convergence, développement d'universités numériques expérimentales (DUNE), recherches hospitalo-universitaires en santé (RHUS).
5. Dont les hybridations des formations de l'enseignement supérieur (NCU), PPR Make Our Planet Great Again (Mopga), équipements structurants pour la recherche (ESRE), Écoles universitaires de recherche (EUR), universités européennes (CURE), PPR antibiorésistance : comprendre, innover, agir (PAMR), structurations de la formation par la recherche dans les initiatives d'excellence (SFRI) ou PPR Instituts interdisciplinaires d'intelligence artificielle (P3IA).
6. Cour des comptes, « Le programme d'investissements d'avenir ».



Dépasser les préjugés

C'est parce que « les petits diplômes posent de grandes questions » qu'une vingtaine de chercheur-ses ont décidé d'interroger nos idées reçues sur les diplômes qui n'ont pas la notoriété d'un baccalauréat ni le prestige d'un titre universitaire, et qu'on accuse facilement de ne plus correspondre aux besoins de l'emploi ou aux compétences des métiers.

Par **PAUL DEVIN**,
président de l'Institut de recherches de la FSU

L'ouvrage collectif *Idées reçues sur les « petits » diplômes** décompose la question en courts chapitres qui interrogent la nature et les enjeux de ces « petits diplômes ». Son ambition est de nous permettre de dépasser les préjugés qui guident trop souvent nos jugements, parfois y compris pour celles et ceux qui se croient à l'abri de visions caricaturales sur l'enseignement professionnel et sur l'avenir des jeunes issues des classes populaires. Les deux premières parties cherchent à cerner la réalité des « petits diplômes » et des élèves qui aspirent à les obtenir. Une seconde partie interroge, avec huit questions très pragmatiques, les relations du diplôme et de l'emploi. Des chiffres, des faits, des analyses font état d'une réalité qui est loin de se résumer par les habituels poncifs qui prétendent décrire la diplomation professionnelle et ses effets.

CROISER DES REGARDS INCISIFS

Celles et ceux qui voudraient trouver, dans ce livre, les lignes directrices d'un projet arrêté pour la formation professionnelle seront déçus... car c'est par le questionnement, par la mise en évidence des tensions et des contradictions, par la révélation de la complexité que les idées reçues sont bousculées et non par le seul énoncé conclusif d'analyses. Le choix éditorial est clair : croiser des regards incisifs, brefs, qui privilégient la mise en cause des idées reçues plutôt que le développement de l'analyse ou de l'élaboration prospective.

Il le fait par l'étude de données statistiques qui permettent d'appréhender notamment la réalité des relations entre diplôme et emploi, par l'analyse des politiques institutionnelles et de leurs effets, par les savoirs d'une sociologie

qui a depuis longtemps montré la nature discriminante de l'orientation mais aussi par la prise en compte de la réalité singulière de parcours biographiques qui vient nuancer l'évidence et nous rappeler que, dans les destins scolaires, rien n'est jamais scellé par un déterminisme impératif. Le tout se joue en nuances, sans autres certitudes absolues que de vouloir défendre une formation professionnelle égalitaire et combattre toutes les discriminations qui s'y opposent.

COMPLEXITÉ DES ENJEUX

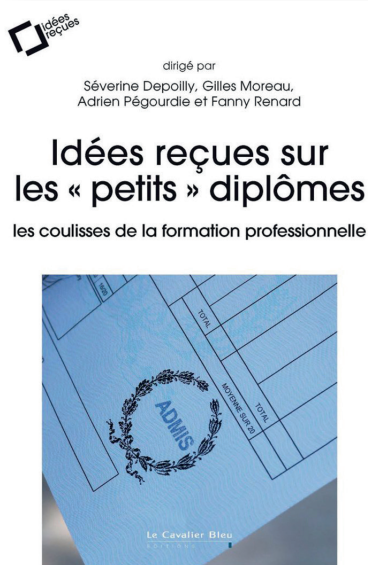
Juste ce qu'il nous faut dans un temps où le discours néolibéral nous assène ses vérités sur la formation professionnelle sans hésiter à déformer la réalité pour construire une représentation idéalisée et mensongère de l'apprentissage.

Tout d'abord parce que, par une succession de regards croisés, est sans cesse posée la complexité des enjeux, parfois contradictoires, de l'enseignement professionnel, ceux qui veulent à la fois favoriser la poursuite d'études et résoudre immédiatement les problèmes de décrochage tout en répondant aux attentes adéquationnistes des entreprises. Bien sûr, nous défendons un choix politique clair qui affirme un curriculum capable de servir un projet éducatif émancipateur et

non une mise sous la tutelle des volontés économiques du patronat. Mais un tel projet a besoin d'assumer la complexité du contexte.

Et cela sera particulièrement appréciable sur des questions qui résonnent tout particulièrement dans l'actualité immédiate de la formation professionnelle. Ainsi quand Prisca Kergoat et Sophie Orange rappellent que le développement actuel de l'apprentissage se fait aux dépens des jeunes issues des classes populaires et qu'il ne suffit pas de décréter la possibilité d'une poursuite d'études pour la rendre accessible à toute et tous. ■

Nous défendons un choix politique clair qui affirme un curriculum capable de servir un projet éducatif émancipateur.



* *Idées reçues sur les « petits » diplômes. Les coulisses de la formation professionnelle*, dirigé par Séverine Depolilly, Gilles Moreau, Adrien Pégourdie, Fanny Renard, Le Cavalier bleu, 2023.
Ont contribué à cet ouvrage : Amélie Beaumont, Joachim Benet Rivière, Charline Brandy, Sophie Denave, Nicolas Divert, Henri Eckert, Prisca Kergoat, Nadia Lamamra, Marie-Hélène Lechien, Emmanuel de Lescure, Maryse Lopez, Fabienne Maillard, Fanette Merlin, Sylvie Monchatre et Sophie Orange.

casden



BANQUE POPULAIRE

La banque coopérative
de la Fonction publique

COMME MOI, REJOIGNEZ LA CASDEN, LA BANQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE !

Jenny, Enseignante chercheuse

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 - BPCE - Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 180 478 270 euros - Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France - 75201 Paris Cedex 13 - Siren n° 493 485 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo : © Roman Jehanno - Conception : Insign 2020 - Réf: AP Groupe 2020 - Merci à Jenny, enseignante chercheuse d'avoir prêté son visage à notre campagne de communication.



PARIS 2024



PARIS 2024

PARTENAIRE PREMIUM

casden.fr



Retrouvez-nous chez

**BANQUE
POPULAIRE**