

le snesup

Féminicides : un numéro de téléphone et un « Grenelle » ne suffiront pas

Faire entendre la voix des acteurs de la recherche

Universités européennes : le prix de l'« excellence »



Instituts universitaires de technologie :
une réussite française menacée

casden



La banque coopérative
de la Fonction publique

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

Carmen, Élise et Matthieu, Professeurs des écoles

Découvrez une banque
qui vous ressemble sur casden.fr



#notrepointcommun

Retrouvez-nous chez

**BANQUE
POPULAIRE**

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social: 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n°07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 170384630 euros – Siège social: 50, avenue Pierre Mendès France – 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo: © Roman Jehanno. • Conception: Insign. • Réf: AP GROUPE EN 2019. • Merci à Carmen, Élise, Mathieu, professeurs des écoles, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS	4
ACTUALITÉS	6
■ Conditions de la rentrée : la justice sociale ne doit pas être qu'un mot	
■ Contre le projet de réforme des retraites , une mobilisation à amplifier	
■ Bachelor = licence , vraiment ?	
DOSSIER	9
■ Les instituts universitaires de technologie : une réussite française menacée	
ÉGALITÉ FEMME-HOMME	18
■ Féminicides : un numéro de téléphone et un Grenelle ne suffiront pas !	
MÉTIER	19
■ Accès à la classe exceptionnelle des professeurs agrégés 2019	
■ Mutation prioritaire : un dispositif saboté par les établissements avec le soutien du ministère	
FICHES PRATIQUES	21
■ Comment imposer un accompagnement syndical dans un entretien à caractère conflictuel ?	
■ Problèmes de contrat et de paiement d'heures rencontrés par une doctorante... Et comment nous les avons résolus	
FORMATION	23
■ Mise en place du Cneser	
■ L'allocation des moyens aux universités	
RECHERCHE	26
■ Retour sur le Colloque des VP recherche	
■ Faire entendre la voix des acteurs de la recherche	
INTERNATIONAL	28
■ IE : la recherche, grande absente du syndicalisme international	
■ Philippines : mobilisation contre l'intrusion de l'armée sur les campus	
■ Universités européennes : le prix de l'« excellence »	
SERVICE PUBLIC	30
■ Une nouvelle venue dans le paysage de l'enseignement supérieur : l'IGESR	
CULTURE	31
■ Livre : Le prix de la démocratie	

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU
78, rue du Faubourg-Saint-Denis,
75010 Paris - Tél. : 01 44 79 96 10
Site Web : www.snesup.fr
Directrice/eur de la publication : Anne Roger,
Christophe Voilliot
Responsables de la communication :
Hervé Christofol, David Helbert
Rédaction exécutive :
Claire Bornais, Pierre Chantelot,
Laurence Favier, Arnaud Le Ny, Michel Maric,
Isabelle de Mecquenem, Christophe Pébarthe
Conception graphique
et secrétariat de rédaction :
Catherine Maupu
Tél. : 01 44 79 96 24
CPPAP : 01215 07698
ISSN : 0245 9663
Impression et maquette :
Compédit Beauregard, 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
Photos de couverture et p. 9 : Shutterstock



Anne Roger et Christophe Voilliot,
cosecrétaires généraux

Ne restons pas seul·es !

Le 3 octobre dernier, de nombreux hommages ont été rendus à la mémoire de Christine Renon, directrice d'école qui s'est donnée la mort sur son lieu de travail à Pantin. Dans une lettre laissée derrière elle*, elle exprimait son épuisement, sa fatigue... avec des mots qui résonnent particulièrement chez chacun et chacune d'entre nous.

La restructuration des établissements qui s'opère aujourd'hui sous la forme d'établissements expérimentaux est d'une grande violence pour les personnels qui subissent ces changements imposés. Le mode de management qui repose désormais davantage sur le contrôle que sur la confiance mutuelle, la multiplication des tâches administratives au détriment de la relation pédagogique, les conditions de travail de plus en plus stressantes, le manque de reconnaissance nous font parfois perdre le sens de notre engagement professionnel.

Oui, notre métier devient chaque jour plus difficile. Oui, le mépris affiché par le gouvernement au travers des réformes qui se succèdent laisse place, quand la fatigue se fait grande, à la tentation du repli sur soi. Oui, le déni de démocratie de certain·es de nos « gouvernant·es » donne parfois l'envie de renoncer à se battre. Oui, nous pouvons avoir de plus en plus le sentiment d'être isolé·es, de ne plus avoir le temps de partager nos problématiques avec nos collègues, y compris les plus proches, de ne plus pouvoir nous poser pour réfléchir individuellement et collectivement.

Pourtant, nous continuons. Nous continuerons. Parce que le véritable sens de notre travail, ce sont les étudiant·es, l'activité quotidienne de transmission et de production de connaissances et l'échange avec nos collègues qui nous le donnent.

Notre métier est notre force.

Collectivement, nous devons nous battre pour qu'il ne nous échappe pas.

* www.cafepedagogique.net/lexpresso/Documents/docsjoints/renon.pdf.



**UNIVERSITÉ
DE LORRAINE**

Nouvelle grille pour les contractuels

À l'université de Lorraine, le règlement de gestion des enseignants contractuels s'appuyait jusqu'à présent sur la grille de rémunération des professeurs certifiés. Ces derniers ayant bénéficié du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR), une nouvelle grille ne concernant que les contractuels a été adoptée le 9 juillet par le conseil d'administration afin de priver ces enseignants des mesures salariales du PPCR. Cette grille est désormais très éloignée de celle des certifiés, avec des écarts très importants de rémunération à missions et ancienneté équivalentes, et implique, dans la logique macroniste de l'allongement de la durée du travail, un minimum de 41 ans pour arriver au dernier échelon.

Ne pouvant se contenter d'exprimer un constat, la section SNESUP de l'université de Lorraine compte agir pour revenir à une situation équitable.

William Charton,
pour le bureau de la section SNESUP université de Lorraine

**Nantes
Université**



UNIVERSITÉ DE NANTES

À Nantes, les personnels consultés sur le logo... mais pas sur la réorganisation

Elle devrait s'appeler « Nantes Université » et être dérogatoire au Code de l'éducation. Mais en dépit d'intenses efforts de « communication » et de « commercialisation » de l'équipe présidentielle, les personnels n'en veulent pas. Il s'agit en effet de créer un établissement dérogatoire au Code de l'éducation, notamment marqué par « l'emboîtement » d'un EPSCP (l'École centrale) dans un autre (Nantes Université) et par la constitution de quatre pôles thématiques (humanités, sociétés, santé, sciences et technologies), ce dernier incorporant l'École centrale, sous le gouvernement d'un directoire. Cette réorganisation s'accompagne également d'une redéfinition de la représentation des personnels et de leur minoration au CA.

Les organisations syndicales ont rejeté unanimement à plusieurs reprises ce projet. Elles ont alerté et consulté les personnels, qui ont exprimé leurs inquiétudes et leur opposition. Le CHSCT a plusieurs fois demandé la réalisation d'une expertise qui n'a été concédée que très tardivement. Elle a cependant révélé un certain nombre de difficultés que nous avons déjà pointées sur le rôle et la composition du directoire, la nomination des directeurs de pôles, sur la mutualisation et le redéploiement des moyens matériels et humains au détriment des conditions de travail des personnels et des conditions d'études des étudiants.

La seule consultation des personnels qui a été organisée l'a été pour choisir le logotype. Drôle de manière d'associer les personnels à la décision. Réunis en session exceptionnelle le 25 septembre 2019, les représentants des personnels de toutes les organisations syndicales au CTE et au CHSCT ont unanimement voté contre les nouveaux statuts.

Vincent Charbonnier,
ÉSPÉ de Nantes



Vers une mainmise du MEN sur les instituts universitaires INSPÉ

Par le jeu de la nomination des administrateurs provisoires, le cas de l'INSPÉ (ex-ÉSPÉ) de l'académie de Rouen peut apparaître augurer fort mal de l'avenir des INSPÉ comme institutions universitaires.

Dans un contexte législatif et réglementaire où le MEN affiche son dirigisme et sa volonté de prise en main de l'ensemble des dispositifs liés à la formation des enseignants, l'INSPÉ de l'académie de Rouen est un véritable laboratoire de ces instituts tels que J.-M. Blanquer voudrait les façonner. Après avoir laissé cette ÉSPÉ sans direction pendant la quasi-totalité de l'année universitaire 2017-2018 puis avoir nommé une administratrice provisoire en juillet 2018, passant outre la procédure réglementaire de recrutement d'un nouveau directeur d'école qui s'était tenue en bonne et due forme, le MEN vient de franchir un nouveau seuil dans son interventionnisme. Début septembre, sous l'impulsion de la rectrice des académies de Rouen et de Caen en charge de leur fusion, une cadre de l'Éducation nationale, IA-IPR de l'académie de Caen, a été nommée « administratrice provisoire de l'ÉSPÉ de Rouen ». Cette nomination s'est faite contre l'avis des présidents des universités de Rouen-Normandie et du Havre-Normandie, associés aux élus et universitaires du conseil d'école, qui avaient classé en 1^{re} et 2^e positions des enseignants-chercheurs. Un classement qui avait pourtant fait l'objet d'une concertation avec la rectrice avant l'été. Cette nomination, qui place à la tête d'une composante de l'université de Rouen-Normandie un cadre de l'Éducation nationale, constitue une atteinte à l'autonomie des universités et à l'indépendance des universitaires. Elle signifie de fait une reprise en main de la formation des enseignants par le MEN au mépris des garanties d'une exigence universitaire.

Elle est aussi une rupture de l'équilibre partenarial au sein des INSPÉ « projets » au profit du seul employeur et représente une menace sur la liberté scientifique et pédagogique au sein des formations initiales et continues portées par les INSPÉ : l'IA-IPR, de fait, reste sous l'autorité du rectorat et du MEN.

Enfin, elle va consacrer une fragilisation de la composante INSPÉ au sein de l'université. Un cadre du MEN, extérieur au monde universitaire, n'est pas pleinement en mesure de soutenir la spécificité des formations, leur adossement à la recherche ainsi que les projets de recherche en cours et à venir devant les instances universitaires et scientifiques locales et nationales.

C'est pourquoi, dans la perspective de la nomination prochaine des directeurs des INSPÉ de France dont celui de l'académie de Rouen, le CA de l'université de Rouen-Normandie, associé aux élus représentants des personnels au conseil d'école de l'INSPÉ de l'académie de Rouen, demande à ce que toutes les garanties de préservation des intérêts des composantes et des « projets » INSPÉ dans un cadre universitaire soient apportées par les tutelles.

**F. Cabaret, MCF, UFR LSH de l'URN, J.-L. Roussel, PRAG-PRCE, INSPÉ de l'URN,
W. Hucy, MCF, INSPÉ de l'URN**

Une avancée notable pour les enseignants contractuels



**UNIVERSITÉ
PARIS-EST CRÉTEIL
VAL DE MARNE**

Après plusieurs mois de travail auprès de l'administration, les élus SNESUP en CT et les sections locales de l'université viennent d'obtenir en juin dernier un alignement complet des services et rémunérations des enseignants contractuels sur ceux des certifiés, en tenant compte des diplômes et de l'expérience antérieure acquise.

Ce travail a été mené à la suite de la détection de cas particulièrement choquants et injustes.

Régie officiellement par le décret 81-535, la rémunération était laissée jusqu'alors à l'appréciation de l'administration locale (catégorie, indice) et fixée dans une plage très large, sans critère de classement particulier, ce qui engendrait des dérives...

L'alignement obtenu sur la grille des certifiés (indice et ancienneté, à l'image du reclassement lors d'une titularisation) évitera des injustices flagrantes et limitera de fait le recours aux précaires par intérêt financier !

Nous contacter pour plus d'informations (01 44 79 96 14).

Gérard Tollet, membre du Bureau national

Conditions de la rentrée : la justice sociale ne doit pas être qu'un mot

La fin du mois de septembre a été marquée par des mobilisations contre le projet de réforme des retraites et pour l'urgence écologique et sociale qui doivent s'amplifier pour faire reculer le gouvernement et imposer un autre modèle de société. La rentrée universitaire conforte quant à elle les inégalités sociales et scolaires. Nous ne pouvons nous y résigner. Le SNESUP-FSU continuera à défendre une université ouverte à toutes et à tous, gratuite et émancipatrice, pour que cela ne reste pas qu'un slogan.

Par **ANNE ROGER, CHRISTOPHE VOILLOT,**
cosecrétaires généraux

PARCOURSUP : UN BILAN SÉRIEUX S'IMPOSE

Dans les établissements, Parcoursup a continué à remplir son rôle de régulateur des flux étudiants là où le SNESUP-FSU demande plus de moyens pour faire réussir toutes et tous les étudiants dans la filière de leur choix. La disparition du classement des vœux par les candidats interdit désormais la mesure du degré de satisfaction des choix de filière par les étudiants et le seul bilan que l'on puisse tirer est celui du taux de remplissage... Peu importe si les orientations sont souvent des orientations contraintes, peu importe le nombre d'étudiants ayant quitté la plate-forme dont on ne sait ce qu'ils ou elles sont devenus, peu importe le surcroît de travail occasionné par le traitement (souvent inutile) des dossiers et l'incertitude des effectifs. L'essentiel pour le gouvernement est ailleurs : afficher une élévation du taux de réussite en licence et un taux de remplissage optimal des filières. Parcoursup acte officiellement le refus de donner leur chance à tous les bacheliers et l'idée, présentée comme allant de soi, que certains n'ont pas leur place dans l'enseignement supérieur. Par ailleurs, l'opacité du système masque toute l'injustice qui caractérise le processus de sélection mis en œuvre : éviction des bacs pro et techno au bénéfice des bacs généraux, évaluation aléatoire des « chances de réussir » sur la base de critères n'ayant souvent aucune relation avec la formation et le métier visés. Une sélection sociale s'opère désormais, doublée d'une sélection sur la base des résultats scolaires souvent sans lien avec le métier ou la formation visés. Sélection enfin trop souvent arbitraire puisque l'enquête menée par la Conférence des directeurs de Staps montre que les premiers classés peuvent se révéler nettement moins « performants » au final que d'autres classés plusieurs centaines de places plus loin. Que dire enfin de l'inégalité de traitement entre les régions quand les capacités d'accueil pour une même filière diffèrent en

fonction de celles-ci, et de l'inégalité de la mise en place des parcours permettant aux « oui si » de réussir quand les moyens affectés à ces parcours dépendent de la réussite des établissements à des appels à projets de type NCU (nouveaux cursus universitaires) ?

LPPR : UN RAPPORT POURQUOI PAS... TROIS RAPPORTS, BONJOURS LES DÉGÂTS !

La rentrée est également marquée par la publication des rapports des trois groupes de travail relatifs à la future loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR). Le SNESUP, auditionné dans le cadre de deux de ces

Parcoursup acte officiellement le refus de donner leur chance à tous les bacheliers.



groupes, a publié en juillet dernier une contribution substantielle à ce débat¹. Avant une analyse plus détaillée, il est possible de proposer une première lecture synthétique.

Le premier rapport, « Financement de la recherche », est cosigné par A. Petit, S. Retailliau et C. Villani. Il s'inscrit dans une perspective générale d'augmentation des moyens budgétaires alloués à la recherche mais ne remet pas en cause les principaux dispositifs du système actuel. Tout en proposant de renforcer le rôle des institutions en charge du pilotage (ANR, HCERES), il corrige à la marge les défauts les plus criants des appels à projets en proposant d'atténuer la sélectivité de l'ANR et d'augmenter le taux des *overheads* des projets retenus². L'ensemble, très marqué par une vision géopolitique – la crainte du décrochage dans la compétition entre nations –, laisse bien peu de place à des coopérations scientifiques ambitieuses.

Le deuxième rapport, « Attractivité des emplois et des carrières scientifiques », est cosigné par P. Berta, P. Mauguin et M. Tunon de Lara. Beaucoup plus disruptif, pour ne pas dire inquiétant, que le précédent, il révèle par son ampleur le « deal » qui sera sans doute proposé par le gouvernement à la communauté scienti-

fique : si vous voulez plus de moyens, le prix à payer en sera une dérégulation et une différenciation accrue des carrières et de l'accès au métier de chercheur ou d'enseignant-chercheur. Très inspiré par les propositions de la CPU, tirant parti des atteintes portés à nos statuts par la loi de transformation de la fonction publique, ce rapport devra être lu et médité par tous les syndiqués qui veulent défendre leur métier.

Le troisième rapport, « Recherche partenariale et innovation », cosigné par F. Chouat, I. Marey-Semper et D. Vernay, est une synthèse sur les bienfaits et les nécessités de l'innovation marquée du sceau du prêt-à-penser idéologique néolibéral. Utiliser de manière plus intensive les moyens et les résultats de la recherche publique pour augmenter les possibilités d'innovation, de création de nouveaux marchés et de profits pour les entreprises. Sous couvert de mieux impliquer les partenaires privés, c'est l'autonomie de la communauté scientifique qui risque d'en faire une nouvelle fois les frais.

PLF 2020³ : TOUJOURS PLUS OPAQUE, MOINS QUE JAMAIS À LA HAUTEUR DES BESOINS

L'augmentation globale annoncée par le ministre lors de sa conférence de presse de rentrée (+ 500 millions d'euros – M€) n'est pas le signe d'une générosité particulière. Compte tenu de l'augmentation continue de la population étudiante à accueillir lors de cette rentrée universitaire (2 711 500, soit une hausse de 1,2 % par rapport à l'année précédente), la hausse des crédits de la Mires⁴ (+ 175 M€) apparaît bien timide. Si l'on regarde la manière dont ces crédits sont susceptibles d'être ventilés, l'inquiétude grandit : seulement 43 M€ pour le plan étudiant, 50 M€ pour la prise en compte des mesures de revalorisation indemnitaire (PPCR) et la reconnaissance de l'engagement pédagogique des enseignants, mais également 3 M€ supplémentaires pour l'enseignement supérieur privé, 6 M€ pour la réforme des études de santé et environ 15 M€ pour le nouvel instrument « miracle » du MESRI, le « dialogue stratégique et de gestion », qui consacre en fait l'abandon des modèles de répartition des moyens entre les établissements selon des critères objectifs et transparents. Cette forme de compétition interne pour obtenir des moyens, sans égard aux besoins réels des uns et des autres, devrait être plébiscitée par la majorité gouvernementale... ■

Sous couvert de mieux impliquer les partenaires privés, c'est l'autonomie de la communauté scientifique qui risque d'en faire les frais.



Le SNESUP-FSU continuera à défendre une université ouverte à toutes et à tous, gratuite et émancipatrice.

1. www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/final_rapport_ministere_moi_de_prog_rech.pdf.
2. C'est-à-dire l'ensemble budgétaire formé par les frais de gestion et les préciputs.
3. Projet de loi de finances.
4. Mission interministérielle recherche et enseignement supérieur.

Contre le projet de réforme des retraites, une mobilisation à amplifier

Pour protester contre le projet gouvernemental de retraite à points, qui prévoit un nouveau report de l'âge effectif de départ à la retraite et une diminution du niveau des pensions, le SNESUP-FSU continue de se mobiliser pour construire des alternatives à cette réforme.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

Notre syndicat et la FSU s'attacheront à rassembler le plus largement possible pour produire la contre-expertise nécessaire dans le débat public.

Le projet gouvernemental de retraite à points annonce pour les salariés un nouveau report de l'âge effectif de départ en retraite et une diminution du niveau de leurs pensions. L'objectif affiché est de plafonner la part des richesses affectée aux retraites à 14 % du PIB alors que la part des retraités dans la population va augmenter. La situation des agents de la fonction publique se dégradera, tout particulièrement pour celles et ceux dont l'entrée dans la carrière a été tardive ou dont les primes et indemnités sont très faibles. Cumulant ces caractéristiques, les enseignants du supérieur seront percutés de plein fouet. La plupart des organisations syndicales représentatives de l'ESR ont d'ailleurs publié le 17 septembre un appel commun à se mobiliser pour dire non au projet gouvernemental, défendre nos régimes de retraite, la solidarité entre générations et exiger de nouveaux droits*. Le SNESUP-FSU a également appelé le 12 septembre les sections locales à orga-

niser des assemblées générales pour informer largement et débattre des modalités d'action.

CRÉER LES CONDITIONS D'UNE ACTION MASSIVE

Mardi 24 septembre, de nombreux militants de notre syndicat étaient présents dans les cortèges, qui à travers toute la France, ont regroupé des milliers de manifestants. Après ce premier rendez-vous, débats et information des collègues restent indispensables pour peser sur les discussions en cours et créer les conditions d'une action massive. Notre syndicat et la FSU s'attacheront à rassembler le plus largement possible pour produire la contre-expertise nécessaire dans le débat public. Il faut porter la nécessité de conserver les spécificités du système de retraite de la fonction publique tout en œuvrant à une convergence de l'ensemble des salariés, du public comme du privé, pour construire des alternatives à cette réforme et préparer les mobilisations nécessaires. ■

* www.snesup.fr/article/defendons-nos-regimes-de-retraite-defendons-la-solidarite-entre-les-generations-et-exigeons-de-nouveaux-droits-appel-intersyndical-du-17-septembre-2019.

Bachelor = licence, vraiment ?

Un arrêté devrait être examiné au Cneser du 15 octobre portant sur l'attribution du grade de licence à certains bachelors, diplômes non nationaux. Un choix dangereux, qui vise à induire une confusion avec la licence, reconnue à l'international.

Par **JULIEN GOSSA**, élu au Cneser, **NATHALIE LEBRUN**, **ISABELLE LUCIANI**, coresponsables du secteur Formation

Frédérique Vidal a exprimé la volonté du gouvernement d'attribuer le grade de licence à certains bachelors, diplômes non nationaux. Elle met en avant la nécessaire lisibilité de l'offre de formation où prolifèrent aujourd'hui les bachelors les plus hétérogènes, surtout dans le privé. Ce choix du terme « bachelor » par les écoles repose cependant lui-même sur l'emploi usurpé de la dénomination *bachelor* des pays anglo-saxons, devenue indicative en Europe d'un niveau licence dans le « bachelier-master-doctorat », correspondant en France au « licence-master-doctorat ».

Plutôt que d'imposer aux écoles qui souhaitent délivrer des licences un certain niveau de qualité garanti par le respect du cadrage national de l'arrêté, le ministère a fait le choix de permettre l'attribution du grade de licence par l'adéquation à une liste autonome de critères. L'arrêté devrait être examiné au Cneser du 15 octobre.

Ce choix dangereux est cohérent avec la décision de créer un nouveau bachelor, le bachelor universitaire de technologie, plutôt qu'une licence. Il vise à induire une confusion avec la licence, reconnue à l'international via

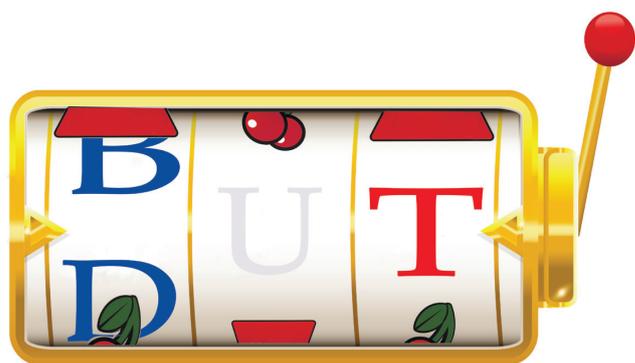
le grade de licence, et favoriser la création de diplômes d'établissement qui ne sont pas soumis au même arrêté.

LES ÉTUDIANTS ET LEUR FAMILLE : LES GRANDS PERDANTS

Le ressort d'une telle logique est évident : diminuer l'investissement de l'État dans l'éducation et en faire porter la charge sur les familles. Aux écoles privées prédatrices, les droits d'inscription fourniront des moyens élevés, et susceptibles de nourrir le marketing à destination de familles. Affaiblis par cette concurrence, les établissements universitaires auront tout intérêt à produire eux aussi leurs bachelors, et à surenchérir sur le marketing des écoles en les vendant par blocs de compétences, tout comme il sera possible de vendre des enseignements universitaires professionnalisants supplémentaires sous la forme de DU.

Au final, rien n'indique que les formations publiques, grevées par les coûts de marketing et la culture de la concurrence, en sortiront renforcées. Rien n'indique que les écoles privées seront gagnantes, une fois réellement concurrencées par ces universités. Une certitude : les étudiants et leur famille sortiront perdants, avec une augmentation inévitable des frais et un abaissement structurel de la qualité des formations. ■

Diminuer l'investissement de l'État dans l'éducation et en faire porter la charge sur les familles.



LES INSTITUTS UNIVERSITAIRES DE TECHNOLOGIE : une réussite française menacée

Cela fait maintenant plus de cinquante ans que les IUT ont été créés. C'est un temps suffisant pour qu'ils aient roulé leur bosse, avec plus ou moins de bonheur. C'est aussi un temps suffisant pour que la représentation que s'en fait le monde universitaire ait pris des formes diverses, parfois caricaturales.

Après la prise de position du SNESUP-FSU lors du dernier congrès d'orientation, il nous a paru utile d'aborder la question des IUT à travers des éléments à la fois historiques, structurels et actuels. Ce dossier interroge ce qui fait le succès des IUT auprès des étudiants tout en insistant sur les conditions de travail des collègues dans ces instituts, dont bon nombre sont délocalisés dans des villes de petite taille. Il revient aussi sur les blocs de compétences, centraux dans la réflexion actuelle sur l'avenir des formations en IUT. Se profile, en effet, un nouveau diplôme en trois ans exclusif aux IUT : le bachelor universitaire de technologie, inscrit dans le nouvel arrêté des licences professionnelles qui sera présenté au Cneser d'octobre.

À l'heure de boucler ce dossier, nous ne connaissons que les grandes lignes de ce projet et nous ne savons pas si cette appellation sera définitive. Nous savons cependant que l'essentiel reste à faire en termes d'organisation et de contenus de ces nouvelles formations. Les points développés dans les pages qui suivent n'en sont que plus importants pour penser collectivement et syndicalement cet objet « IUT » et les formations qu'il délivre. ■

Dossier coordonné par **PIERRE CHANTELOT, CHRISTINE DUPRAT,
JULIEN GOSSA, NICOLAS GREGORI, GILLES LASCHON,
MICHELLE LAUTON, CAROLINE MAURIAT**

Des besoins en ingénieurs aux besoins en techniciens supérieurs : la création des IUT

La création des IUT, en 1966, est le résultat d'un processus engagé à la fin des années 1950. Elle correspond à des besoins de formation de techniciens supérieurs et à une poussée démographique étudiante¹.

Par **ALAIN PORTRON**, ancien directeur de l'IUT du Havre

Le 3^e plan (1958-1961) et le 4^e plan (1962-1965) de modernisation et d'équipement de la France ont mis l'accent, dans le domaine de l'enseignement supérieur, sur les écoles d'ingénieurs. Il s'agit de répondre à la fois à une préoccupation de la nation et à une demande patronale (UIMM) de 1956 qui craint la concurrence accrue des industries de l'Allemagne avec la création du Marché commun (mars 1957).

INGÉNIEURS... TECHNICIENS SUPÉRIEURS ?

La question des besoins en ingénieurs diplômés est évoquée à plusieurs reprises à l'Assemblée nationale. La déclaration, le 14 juin 1956, du rapporteur du budget est particulièrement éclairante concernant le malthusianisme ambiant :

« Monsieur le ministre, nous vous remercions d'avoir souligné devant la commission des finances le déficit considérable que vous avez constaté dans la formation des ingénieurs. Vous avez déclaré qu'il faudrait former quatre fois plus d'ingénieurs et que le problème n'était plus de sélectionner, mais d'étendre, les promotions. [...] Vous avez marqué votre préoccupation de réagir contre un malthusianisme qui est particulièrement grave. Nombreuses sont les entreprises qui, à l'heure actuelle, manquent d'ingénieurs et s'inquiètent pour les années à venir. [...] vous vous préoccupez d'augmenter sensiblement l'effectif des promotions. Il faut en effet que vous résistiez à toutes les pressions qui s'exercent pour que ce titre d'ingénieur soit jalousement gardé, alors qu'il devrait être aujourd'hui très largement étendu. »²

La demande patronale porte sur l'ouverture d'écoles des Arts et Métiers pour obtenir des « ingénieurs de fabrication ». La commission du plan en juin 1958 programme trois écoles (Bordeaux, Clermont-Ferrand et Le Havre). La Société des ingénieurs Arts et Métiers (les « Gadzarts ») obtient, pour des raisons corporatistes, l'abandon du projet pour Clermont-Ferrand et Le Havre et l'ouverture retardée pour Bordeaux.

Afin de répondre à la demande patronale sans toutefois concurrencer les écoles des Arts et Métiers, le 4^e plan programme la création de six nouvelles écoles d'ingénieurs « dégradées »

par rapport aux Arts et Métiers, les ÉNI (Écoles nationales d'ingénieurs). Cinq ouvriront grâce aux apports financiers complémentaires des collectivités (Brest, Belfort, Metz, Saint-Étienne et Tarbes). La sixième ville concernée, Le Havre, n'ayant pas suppléé l'État impécunieux, voit la construction de ses bâtiments programmée en fin de plan (1965).

Cette programmation arrive trop tard. Entre-temps, les priorités du gouvernement et des industriels ont changé. La priorité n'est plus la formation d'ingénieurs mais de techniciens supérieurs.

Le 5^e plan (1966-1970) affirme que « l'objectif majeur du plan [...] est de mettre en place la nouvelle structure d'enseignement que constituent les instituts de formation technique supérieurs : 135 000 places devront être créées (95 000 nouvelles, 40 000 par réemploi des locaux existants) ».³

LES RAISONS DE LA CRÉATION DES IUT

Le premier facteur à l'origine de la création des IUT est la poussée scolaire démographique. Depuis la réforme Berthoin, les élèves sont plus nombreux et scolarisés plus longtemps. Cette poussée se répercute sur l'enseignement supérieur. Les effectifs passent de 123 300 en 1947 à 413 800 en 1966.

Le facteur démographique est important car l'accroissement considérable des effectifs étudiants universitaires pose le problème de leur accueil et de leur réussite.

Pierre Aigrain, le délégué général de la recherche scientifique et technique, souligne le faible rendement du système universitaire qui doit faire entrer 20 000 bacheliers pour obtenir 7 000 licenciés ès sciences et rejeter ainsi 13 000 étudiants sans diplôme, soit un taux d'échec de 65 %⁴.

Le taux d'échec et d'abandon à l'université dans les années 1960 est donc élevé. Alors qu'elle fait mieux aujourd'hui qu'hier, les critiques sont plus aiguës aujourd'hui qu'hier. Cela s'explique par le fait qu'à l'époque, les effectifs concernés sont moindres et que les conséquences pour les étudiants en échec ne sont pas les mêmes car le marché du travail étant déficitaire en main-d'œuvre, ces derniers y sont rapidement intégrés.

Le premier facteur à l'origine de la création des IUT est la poussée scolaire démographique. Le second facteur est économique.

1. S'agissant de baccalauréats généraux, puis que le baccalauréat technologique n'existait pas.
2. JO n° 68, vendredi 15 juin 1956, p. 2600, AN, 1^{re} séance du 14 juin 1956.
3. JO du 1^{er} décembre 1965, loi n° 65-1001 du 30 novembre 1965, portant approbation du plan de développement économique et social, p. 104.
4. Pierre Aigrain, préface du livre de M.-Y. Bernard, *Les IUT*, Dunod, 1970, p. VI.



© J-Elle/Wikimedia Commons

L'IUT Robert-Schuman, à Strasbourg, a ouvert en 1967, dès la création des IUT.

LE FACTEUR ÉCONOMIQUE

Le second facteur à l'origine de la création des IUT est économique. De fait, les besoins en techniciens supérieurs ne sont pas satisfaits. L'objectif est donc d'absorber la poussée démographique en détournant une partie importante des bacheliers des facultés vers une nouvelle structure mais aussi de combler le vide universitaire dans les domaines industriel et tertiaire. Pour répondre aux besoins de l'économie en techniciens supérieurs (niveau III), la nouvelle filière devra être courte et à finalité professionnelle. Cet objectif suppose l'invention de nouvelles formes d'enseignement pour permettre la réussite du plus grand nombre.

Le 6^e plan (1971-1975) retient l'objectif de 40 000 étudiants par an en formation dans les IUT (hors secteurs de l'éducation et de la santé).

L'ÉLABORATION DU PROJET IUT

En décembre 1963, Christian Fouchet crée la « commission des 18 », chargée d'analyser les causes de l'inadaptation des facultés aux besoins autres que ceux de la médecine, de la pharmacie, du droit et de l'enseignement secondaire pour les sciences et lettres. Cette commission propose un cahier des charges pour un nouveau diplôme (moins spécialisé que les sections de TS) de 1 800 heures en deux ans à la fois théorique et pratique permettant une insertion rapide (l'aspect pratique) sur le marché du travail, tout en facilitant une éventuelle poursuite d'études (l'aspect théorique). Cette formation, à l'origine, doit être portée par des instituts de formation technique supérieurs (IFTS). Une commission, créée en décembre 1964, rend son rapport en juin 1965. Elle propose d'expérimenter (en octobre 1965) sa proposition pour estimer sa faisabilité

en utilisant le décret du 31 juillet 1920 relatif à la constitution des universités, qui prévoit des « instituts d'université ». Les termes « instituts universitaires de technologie » (IUT) remplacent les IFTS. Le terme « technologie » fait plus savant (comme le fameux MIT, Massachusetts Institute of Technology, aux États-Unis) et moins vieillot que celui de « technique », et l'appellation « universitaire » répond aux aspirations des jeunes d'intégrer l'université, un nouvel espace de liberté et d'autonomie. En 1966, le décret du 7 janvier officialise la création des IUT.

LES MOYENS

L'État – c'est important – s'est donné au démarrage les moyens de réussir ce nouveau projet. Les crédits pour les IUT sont votés : 39,17 millions de francs en 1966, 158,44 en 1967 et 281,76 en 1968. Sont créés 976 postes d'enseignants-chercheurs et 627 postes d'enseignants du second degré et du technique.

LE BILAN

Les IUT ont permis, en partie seulement, de répondre à la poussée démographique. Ils ont comblé le vide universitaire à bac + 2 dans les secteurs industriel et tertiaire. Ils ont rempli un objectif qui ne leur était pas fixé à l'origine, celui d'élargir socialement le recrutement des étudiants. Aujourd'hui, le standard 3-5-8 les questionne.

UN AVENIR INCERTAIN

Depuis le processus de Bologne et les différentes « réformes » du service public universitaire, l'avenir des IUT, comme celui des universités auxquelles ils appartiennent, est incertain. Il y a donc urgence ! ■

Les IUT ont rempli un objectif qui ne leur était pas fixé à l'origine, celui d'élargir socialement le recrutement des étudiants.

La réussite à l'IUT

En 2016, les premiers instituts universitaires de technologie fêtaient leurs 50 ans et tous les acteurs se réjouissaient de leur réussite. Mais de quelle réussite parle-t-on ? À quoi tient-elle ?

Par **CAROLINE MAURIAT**, IUT d'Aix-Marseille,
NICOLAS GREGORI, IUT Nancy-Charlemagne

Tout d'abord, le DUT, diplôme de niveau bac + 2, est reconnu dans les grilles salariales par toutes les branches professionnelles, ce qui n'est actuellement pas le cas pour les diplômes de bac + 3. Cette reconnaissance assure une insertion professionnelle des étudiants, qu'ils poursuivent ou non leurs études. Cette assurance de ne pas sortir « sans rien » de l'université, reproche souvent formulé à l'encontre des licences généralistes, fait en partie le succès de ce diplôme auprès des jeunes et de leur famille. Mais pas seulement. Le DUT est également un véritable ascenseur social, par le nombre de boursiers accueillis, mais aussi parce qu'il permet à tous les bacheliers (dans une moindre mesure les bacheliers professionnels) d'accéder à l'enseignement supérieur et à la réussite dans les poursuites d'études. Ainsi, sa double finalité (insertion professionnelle/poursuite d'études) est réelle et se révèle très attractive pour les étudiants, quel que soit leur baccalauréat d'origine. Plus particulièrement, il offre une véritable possibilité de débouché aux bacheliers technologiques. Son succès réside ainsi dans sa capacité à permettre la réussite universitaire, sociale et professionnelle de tous les étudiants accueillis.

Le succès du DUT réside dans sa capacité à permettre la réussite universitaire, sociale et professionnelle de tous les étudiants accueillis.

DISPOSITIFS PÉDAGOGIQUES ADAPTÉS À LA DIVERSITÉ DES PUBLICS

Certains diront que cette réussite est normale puisque les IUT sélectionnent leurs étudiants. Est-ce si simple ? Certes, les conditions d'accueil sont restreintes. Pourtant, dans bien des départements et dans plusieurs filières, la réalité de cette « sélection » serait à interroger. Par ailleurs, le nombre de places est fixé par des textes réglementaires et les IUT sont demandeurs d'une augmentation des places disponibles. Donc d'une pression moindre de la part des candidats. S'ils le font, c'est que les conditions de la réussite sont ailleurs que dans la sélection. Elles résident dans l'encadrement et dans la capacité des IUT de mettre en place des dispositifs pédagogiques adaptés à la diversité des publics qu'ils accueillent. Parmi ces dispositifs, on peut noter le nombre limité d'étudiants en groupes de travaux dirigés et

de travaux pratiques, ce qui permet de travailler davantage par la pratique et d'être ainsi plus en proximité avec eux. Autre facteur de réussite, l'enseignement est encadré par une équipe pédagogique mixte (enseignant-chercheur, enseignant, PAST, intervenants vacataires du monde professionnel concerné). Le nombre d'heures est lui aussi déterminant. Avec 1 800 heures d'enseignements en présentiel dans les spécialités du secteur secondaire et 1 620 heures dans les spécialités du tertiaire, il devient possible de varier les types d'interventions, de développer des enseignements généraux et spécialisés, de développer des projets et, finalement, de permettre aux étudiants les plus fragiles d'obtenir de bons résultats en leur donnant la possibilité de poursuivre après le DUT.

L'ENCADREMENT, UNE DES CLÉS DE LA RÉUSSITE

Une des clés de la réussite en IUT tient donc dans cet encadrement, qui est très souvent un choix des étudiants qui ne se sentent pas aptes à travailler sans contrainte forte. L'assiduité obligatoire à tous les enseignements, le contrôle continu, la proximité de l'équipe pédagogique, le travail en petits groupes, autant de dispositions qui rassurent les jeunes, notamment ceux qui sont moins sûrs d'eux et de leur capacité à réussir des études supérieures. Le DUT permet la stratégie des petits pas, donne confiance petit à petit. Le maintien des moyens humains et financiers est donc absolument nécessaire pour que les IUT continuent à assurer cette réussite. Cela passe par la conservation d'un volume suffisant d'heures d'enseignements en présentiel pour assurer la qualité du diplôme et sa double finalité.

À ce titre, les volumes horaires annoncés de 2 000 heures pour les spécialités secondaires et de 1 800 heures pour les spécialités tertiaires pour le nouveau diplôme en trois ans consti-



tuent une remise en cause de l'essence même du DUT. En effet, le passage à trois années, s'il est souhaitable, se ferait dans des conditions qui constitueraient une régression par rapport aux volumes cumulés actuels du DUT et des licences professionnelles, largement portées par les IUT. Il se ferait essentiellement par l'augmentation de projets tutorés (600 heures sur trois ans contre 300 heures actuellement en DUT et généralement 150 heures en licence professionnelle). Cette façon de réduire la voilure



LES IUT, COMPOSANTES DES UNIVERSITÉS

S'il est indéniable que les IUT permettent à nombre de jeunes de réussir dans le supérieur, il convient cependant de ne pas masquer les points plus obscurs. Ainsi, le droit de veto des directeurs dans le recrutement des personnels a pu faire glisser quelques-uns d'entre eux vers des dérives autoritaires. Le SNESUP-FSU a eu à intervenir ici ou là pour défendre un collègue enseignant-chercheur qui s'est vu opposer un tel veto.

Une spécificité des DUT : leur organisation en réseau national à travers les départements organisés en assemblée pour chacune des spécialités, l'ADIUT, la CCN-IUT et les CPN.

dans le nouveau diplôme des IUT obéira la possibilité d'encadrement des étudiants les moins aptes à un travail en autonomie et laisse croire qu'on apprend mieux en entreprise à travers des projets et des stages qu'à l'université...

ORGANISATION EN RÉSEAU NATIONAL

Pour finir, une spécificité des DUT est que leur organisation en réseau national à travers les départements organisés en assemblée pour chacune des spécialités, l'Assemblée des directeurs d'IUT, la commission consultative nationale des IUT et les commissions pédagogiques nationales, confère au diplôme un cadre commun où que ces formations soient dispensées. Tout n'est pas idéal, certes. Les contraintes locales, tant sur les personnels que sur l'environnement socio-économique, nécessitent des adaptations. Mais l'essentiel est cependant là : le DUT est un diplôme dont la force réside dans ce cadrage national, dans le fait que le programme de chacune des spécialités est défini en concertation avec des acteurs du monde socio-économique. Tout en conservant une dimension universitaire prépondérante.

Sur cette même question des conditions de travail, le maillage territorial, qui est une des caractéristiques des IUT, peut avoir pour effet d'éloigner les collègues enseignants-chercheurs de leurs labos. Le fonctionnement et la structure même des IUT, leur relative autonomie – plus ou moins forte selon les cas –, l'encadrement proche des étudiants, tout cela contribue à faire parfois « oublier » aux collègues et aux étudiants que les IUT sont des composantes des universités. Combien de fois entend-on opposer l'IUT à l'université, aussi bien par ceux qui y sont que par ceux qui commentent ce qu'il s'y passe ? La « sélection » des étudiants, dont nous parlions plus haut, laisse aussi le champ libre aux fantasmes de l'élitisme par les acteurs mêmes des IUT, amenant les collègues comme les étudiants à penser le DUT comme une sorte de prépa pour des écoles d'ingénieurs, de commerce, etc. Le tableau n'est donc pas idéal. La réussite des IUT, dans la transformation de leurs formations qui point, tiendra certainement dans leur capacité à maintenir un lien fort avec les autres composantes universitaires et à accroître encore leur vocation à accueillir des publics divers. ■

Le maintien des moyens humains et financiers est absolument nécessaire pour que les IUT continuent à assurer cette réussite.

IUTenligne, un travail en réseau pour le réseau des IUT

Mis en place en 2001 grâce à une longue tradition de travail en réseau dans les IUT, le site IUTenligne (IEL), qui connaît un large succès, répond au besoin de mutualisation des ressources pédagogiques numériques et permet de faciliter la réussite de tous les étudiants.

Par **JEAN-LUC BACH**, ancien enseignant à l'IUT de Toulouse et chef de projet à IUTenligne

Lancé en 2001, IUTenligne (IEL) est au service des IUT et propose une médiathèque de plus de 1 500 ressources pédagogiques numériques couvrant une grande partie des programmes nationaux des diplômes universitaires de technologie (DUT). Produites par des enseignants des IUT, les ressources sont mises à disposition en accès libre et gratuit. Elles permettent aux enseignants, d'IUT ou d'autres formations, de déployer différentes formes de pédagogie au service de l'étudiant.

Ces ressources sont proposées sous des formes très diverses et pour certaines sont facilement réutilisables sous forme de capsules. Les quiz Moodle aident l'apprenant à se positionner rapidement et à développer son autonomie. Les simulateurs, jeux sérieux, études de cas, etc. proposés vont le projeter rapidement dans un contexte professionnel et le familiariser avec son futur environnement de travail.

« RÉUSSIR SON ENTRÉE EN IUT »

Mise en place en 2017 pour améliorer la réussite notamment des bacheliers technologiques, l'application « Réussir son entrée en IUT » s'appuie sur des quiz formatifs et scénarisés pour aider à renforcer les prérequis scientifiques incontournables, dans les secteurs industriels comme des services. Cette application peut être utilisée tant en présentiel qu'en travail personnel, bien sûr en complément d'autres méthodes d'apprentissage. Ce projet est une bonne illustration du travail en réseau d'IUTenligne. Ce sont d'abord plus de 50 auteurs, en équipes mixtes (lycée, IUT) et répartis sur le territoire, qui ont collaboré à distance et confronté leurs approches pour créer plus de 2 500 questions et 250 quiz. Produits par des enseignants qui connaissent bien le terrain, ces quiz rencontrent un écho très favorable auprès des collègues confrontés aux mêmes difficultés que leurs étudiants.

À cette rentrée, alors que le projet est encore au stade expérimental, ce sont près de 200 départements d'IUT qui se sont inscrits pour consolider les bases de plusieurs milliers de nouveaux entrants. Des lycées utilisent aussi ces quiz pour préparer l'entrée en IUT et plus généralement dans le supérieur.

COLLABORATIONS INTENSES À L'ÉCHELLE DE TOUT LE RÉSEAU

En parallèle, IEL mène un projet analogue de création de quiz en langues avec une autre université numérique thématique (l'Université ouverte des humanités). Du côté des IUT, le projet est porté par l'Association des professeurs de langues en IUT (APLIUT) mettant encore en avant la volonté de mutualisation et de travail collectif en réseau, ici avec un public potentiel étendu largement au-delà des IUT.

La longue tradition de travail en réseau dans les IUT (Assemblées des directeurs d'IUT, des chefs de département, colloques pédagogiques nationaux, associations disciplinaires...) a été à l'origine de la création d'IEL pour mutualiser les ressources pédagogiques numériques et faciliter la réussite de tous les étudiants, quelle que soit leur origine.

Les projets actuels répondent bien à ces objectifs en dynamisant des collaborations intenses à l'échelle de tout le réseau, mais aussi avec les lycées, ce qui peut faciliter les échanges et donc une meilleure transition des lycéens vers le supérieur. ■

Site : www.iutenligne.net

Contact : equipe-iel@iut.fr

Des lycées utilisent aussi les quiz pour préparer l'entrée en IUT et plus généralement dans le supérieur.

L'application « Réussir son entrée en IUT », qui existe depuis 2017.

The screenshot shows the IUTenligne website with a search bar and filters for 'Par diplôme', 'Par domaine', and 'Mots-clés'. A featured article titled 'L'Université Numérique Thématique pour réussir son cycle Licence' is highlighted, with a sub-headline 'Réussissez librement et gratuitement.' and '1200 ressources originales créées et expertisées par des enseignants universitaires'.

The screenshot shows a section titled 'Réussir son entrée en IUT dans les matières scientifiques' with a yellow banner for a 'Séminaire national mercredi 5 & jeudi 6 juin 2019'. Below it, there is an illustration of a hand holding a tablet displaying 'QUIZ SCÉNARISÉS ET FORMATIFS EN IUT ET LYCÉE' and 'ATELIERS - DÉMONSTRATIONS RETOURS D'EXPÉRIENCES'.

Le site IUTenligne, lancé en 2001.

Construction des formations en blocs de compétences : amélioration de l'apprentissage des étudiants ou vente à la découpe ?

Si la déclinaison des formations en termes de compétences n'est pas une nouveauté, ce qui l'est, en revanche, c'est l'approche par blocs de compétences présentée comme la solution pour améliorer la réussite des étudiants. Qu'en est-il réellement ?

Par **CAROLINE MAURIAT**,
IUT d'Aix-Marseille

Décliner les formations en termes de compétences n'est pas nouveau et toutes les formations inscrites au RNCP¹ ont déjà cette obligation, en particulier celles ouvertes en alternance, que ce soit en apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

La « nouveauté » est que certains présentent l'approche par compétences et la construction des formations par blocs de compétences comme étant la solution pour améliorer la réussite des étudiants, à savoir augmenter le taux de passage entre la première et la deuxième année. Dans leur discours, ils confondent une pratique pédagogique (l'approche par compétences), qui doit rester propre à chaque enseignant, et la construction de la formation (blocs de compétences). Ce n'est pas innocent, car les blocs de compétences sont pour eux indissociables d'une approche par compétences. Ainsi penser une formation en blocs de compétences oblige à repenser toutes les modalités d'enseignement, les enseignants n'étant plus des transmetteurs de connaissances mais des facilitateurs d'apprentissage. L'organisation classique des enseignements en présentiel déclinée sous forme de cours, travaux dirigés, travaux pratiques est donc remise en question, ainsi que les volumes horaires.

DES RÉSULTATS PLUS QUE MITIGÉS

Cette approche par compétences a déjà été testée depuis de nombreuses décennies au Québec, et dans des pays francophones comme la Belgique et la Suisse avec des résultats plus que mitigés et des preuves de leur dangerosité, notamment par la perte des savoirs dont elle s'accompagne². De plus, la construction des formations en blocs de compétences induit un changement de paradigme en passant d'une logique de diplomation à une logique de certification. Ainsi pour valider sa formation (et non un diplôme), un étudiant devrait avoir validé un certain nombre de compétences (par exemple trois sur cinq) et satisfait certains critères (notes ?). Se trouveraient ainsi sur le marché du travail des étudiants diplômés avec toutes ou partie des compétences et des non-diplômés également avec toutes ou partie des compétences. Chacun étudiant sortirait alors de la formation avec ce qu'il peut, mais en restant à l'IUT le moins longtemps possible car maintenir un étudiant à l'université coûte cher.

La construction des formations par blocs de compétences, la panacée en matière de réussite ?



© Shutterstock

VENDRE DES CERTIFICATIONS À DES SALARIÉS

Un autre de leurs arguments est qu'il manquerait de cadres intermédiaires (en réalité ce type d'emploi n'existe plus) et que les étudiants qui entrent à l'IUT ne sont pas assez nombreux à s'insérer directement après l'obtention du DUT. Un moyen de les dissuader, voire de les empêcher de poursuivre en école ou en licence, est qu'ils quittent la formation avec des compétences mais sans diplôme, ce que réaliserait parfaitement une formation construite en blocs de compétences telle que décrite précédemment.

Un autre avantage des blocs de compétences est qu'ils permettent de vendre des certifications à des salariés qui souhaiteraient augmenter leurs compétences par la formation tout au long de la vie, en payant, grâce à leur CPF³, des formations de quelques heures. Les entreprises n'auraient alors plus à leur charge les frais de formation de leurs salariés qui, de plus, s'absenteraient moins longtemps de l'entreprise pour suivre leur formation. Enfin, les IUT et les autres composantes des universités trouveraient là un moyen d'augmenter leurs ressources propres en vendant ces blocs de compétences.

Ainsi, si on ne voit pas en quoi les blocs de compétences améliorent l'acquisition de savoirs par les étudiants, on voit très bien comment ils participent à la construction du marché de la formation et à l'individualisation des parcours, creusant toujours plus les inégalités. ■

Les blocs de compétences participent à la construction du marché de la formation et à l'individualisation des parcours, creusant toujours plus les inégalités.

1. Répertoire national des certifications professionnelles.

2. Voir par exemple l'article de Nico Hirtt, « L'approche par compétences : une mystification pédagogique », *L'École démocratique*, n° 39, septembre 2009 :

www.skolo.org/CM/wp-content/uploads/2017/01/Approche-par-compétences-mystification-pedagogique.pdf.

3. Compte personnel de formation.

Les IUT et l'ancrage territorial : oui mais pas au détriment des personnels

Si l'implantation de départements d'IUT dans des villes non universitaires avait pour but de réduire les inégalités spatiales et de contribuer à dynamiser certains territoires, elle s'accompagne aussi de problématiques telles que l'éloignement des laboratoires de recherche et des lieux de prises de décision, et induit de fait une multiplication des déplacements qui restent souvent à leur charge des personnels.

Par **ANGELA BARTHES**, IUT d'Aix-Marseille, département génie biologique, site de Digne-les-Bains, et **CAROLINE MAURIAT**, IUT d'Aix-Marseille, département génie électrique et informatique industrielle, site de Marseille

L'implantation de départements d'IUT dans des villes non universitaires avait comme objectif de créer un ancrage territorial avec un rééquilibrage en termes d'aménagement des territoires et de réduction des inégalités spatiales. Ces départements dits « délocalisés » permettent aussi à des populations fragiles et/ou rurales de pouvoir accéder à une partie de l'enseignement supérieur. Cependant, ils s'accompagnent de nombreuses problématiques : éloignement des laboratoires de recherche et des lieux de prises de décision, multiplication des déplacements. Notons que les IUT ne sont pas les seules composantes de l'université concernées : les INSPÉ sont souvent sur des sites éloignés des grands centres universitaires et certaines facultés ont développé des antennes pour apporter de la proximité. Pour illustrer cette problématique des sites délocalisés, nous prendrons l'exemple de l'université d'Aix-Marseille, qui a été créée par la fusion de trois universités et de trois IUT.

ÉLOIGNEMENT GÉOGRAPHIQUE

La création de cette immense université a posé d'entrée la problématique commune à tous les regroupements actuels : l'éloignement géographique des différents sites d'enseignement et de recherche. Ainsi l'université d'Aix-Marseille s'étend, sur l'ensemble de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, sur 54 sites différents dont 11 se situent hors de la métropole d'Aix-Marseille, parfois avec des distances supérieures à 200 kilomètres.

Par ailleurs, depuis la fusion des trois universités et des trois IUT en 2012, on assiste à une forte centralisation des réunions et des espaces de décision. Cela a plusieurs conséquences. La première est que les directions centralisées à Aix ou à Marseille se déplaçant peu sur les territoires délocalisés, les collectivités territoriales n'ont plus réellement d'interlocuteurs sur place, et les conventions de partenariats territoires-établissements n'aboutissent plus que très rarement.

L'ancrage territorial a ainsi perdu une partie de ses objectifs, ces établissements délocalisés ne jouant plus le rôle de développement local qu'ils jouaient à un moment donné.

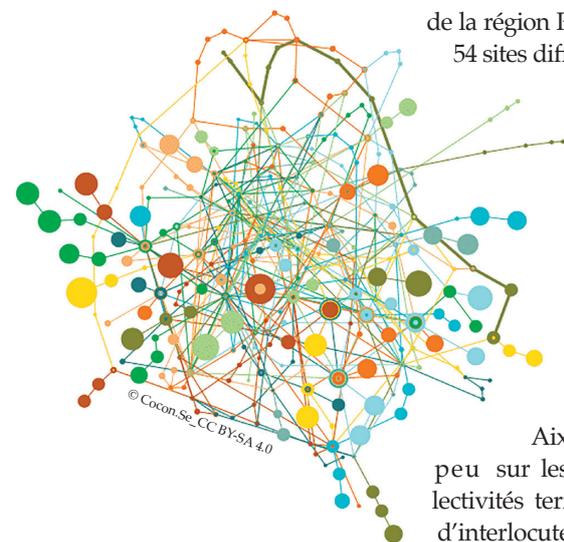
Enfin, plusieurs sites délocalisés se trouvent souvent dans une même ville, mais ne peuvent que très rarement trouver des cohérences entre eux, chacun étant géré par des directions éloignées. Cela conduit à des situations localement parfois très ubuesques et il n'est pas rare que soient reçues des directives complètement décalées des réalités du terrain.

LES DÉPLACEMENTS À LA CHARGE DES PERSONNELS

Concernant les personnels, les laboratoires de recherche se trouvant tous sur Aix ou Marseille, le maintien de l'activité de recherche est difficile pour les enseignants-chercheurs affectés sur ces sites. D'autant qu'en huit ans de fonctionnement, l'université a toujours refusé de prendre en charge la question des déplacements de ces personnels, renvoyant la responsabilité au niveau des composantes qui ont ou n'ont pas les moyens ou la volonté de défrayer les collègues. Les déplacements mais parfois aussi les frais d'hébergement restent ainsi souvent à leur charge. Des collègues passent même discrètement la nuit dans leur labo de recherche ou dans leur voiture pour minimiser les frais... Le fait de ne pas pouvoir développer une activité de recherche suffisante se répercute inévitablement sur les carrières de ces collègues, ces éléments étant rarement pris en compte dans les dossiers d'évaluation, que ce soit localement ou au CNU. À côté de ces éléments, les accès aux actions sociales de l'université, à la formation continue, à la médecine de prévention, etc. sont également plus difficiles car nécessitent toujours, ou presque, le déplacement des personnels vers ces services centralisés.

Ainsi, si l'implantation de sites universitaires tels que des départements d'IUT peut participer au maillage territorial, contribuer à dynamiser certains territoires et permettre l'accès à des études supérieures pour des populations éloignées des villes universitaires, cela ne doit pas continuer à se faire au détriment des conditions de travail des personnels qui y sont affectés. Il est urgent que les universités s'emparent de ces problématiques, particulièrement dans l'évolution qu'elles connaissent actuellement à travers les divers regroupements. ■

Des collègues passent même discrètement la nuit dans leur labo de recherche ou dans leur voiture pour minimiser les frais...



Mieux connaître le DUT pour mieux le défendre

Malgré la reconnaissance des IUT comme modèle de formation, leur avenir est au centre des débats, alors même que ces établissements ont prouvé leur efficacité, tant du point de vue de la solidité des enseignements qui y sont dispensés que de leur répartition territoriale répondant à un besoin de proximité.

Par **GILLES LASCHON**, directeur de l'IUT d'Orsay,
NICOLAS GREGORI, IUT Nancy-Charlemagne

A lors que le DUT est cité en modèle par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) dans son dernier « Regard sur l'éducation »¹, la question du devenir du DUT n'en finit plus d'être au centre des débats dans les IUT, et plus généralement dans les universités. Doit-il évoluer vers un diplôme en trois ans ? Dans quelles conditions ? Avec quelles perspectives et quelle place dans le paysage universitaire ? La question n'est pas simple, y compris au sein du SNE-SUP-FSU, même si notre syndicat a assez rapidement et clairement plaidé en faveur d'une licence universitaire de technologie (LUT), avec une double finalité d'insertion professionnelle et de poursuites d'études. Il est important de redire ici ce qui fait la singularité et la force du DUT et des IUT et pourquoi le SNE-SUP-FSU défend leur place au sein de l'université.

DÉMOCRATISATION DE L'ACCÈS À L'ESR

Un premier constat que l'on doit faire est que les IUT sont largement répartis sur le territoire national et qu'ils répondent, en ce sens, à un besoin de proximité et donc de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur public et universitaire. En 2018-2019, ce sont presque 120 000 étudiants qui étaient inscrits dans l'une des vingt-quatre spécialités de DUT², soit une progression de 2,5 % par rapport à l'année précédente. Si les bacheliers généraux forment la plus grande partie des effectifs (64 %), l'accueil des bacheliers technologiques est assez important puisqu'il représente environ le tiers des effectifs. Les IUT, à travers le maillage territorial et l'accueil de bacheliers d'origines diverses, remplit donc pleinement sa fonction de démocratisation de l'enseignement supérieur public.

S'ils sont efficaces, c'est notamment parce que le diplôme spécifique qu'ils délivrent, le DUT, est particulièrement encadré. Ainsi, l'arrêté du 3 août 2005 spécifie des points aussi divers que les conditions dans lesquelles les capacités d'accueil sont déterminées, la composition et le fonctionnement des jurys d'admissions et de diplômes, mais aussi le nombre d'heures des formations (1 800 pour les spécialités du secteur secondaire, 1 620 pour celles du tertiaire), les répartitions en CM, TD et TP, la durée des stages, ou encore l'assiduité obligatoire et des règles spécifiques d'obtention du diplôme et de redoublement.

ASSURER L'HOMOGÉNÉITÉ DES FORMATIONS

Tout cela est complété, et c'est un point très important, par des programmes pédagogiques nationaux (PPN)



© Shutterstock

régulièrement révisés par des instances nationales, les commissions pédagogiques nationales (CPN), assistées par la réunion des chefs de département de chacune des spécialités. Une commission consultative nationale des IUT (CCN-IUT) est également formée, dont la fonction est de porter des avis et de faire des recommandations aux IUT dans leur fonctionnement. En tant qu'organisation syndicale, le SNESUP siège dans cette instance. Le tout (CCN, CPN, Assemblée des chefs de département) forme un ensemble dont la fonction est à la fois d'assurer l'homogénéité des formations, où qu'elles soient dispensées sur le territoire, et l'adaptation aux situations locales, qu'elles relèvent de contraintes universitaires ou de l'environnement socioprofessionnel.

Voici les points qu'il importe de défendre, dans la poursuite des discussions sur l'évolution de l'actuel DUT vers un diplôme en trois années.

- Une formation accessible au plus grand nombre et féconde grâce à la diversité de ses publics, ce qui implique une indépendance vis-à-vis de la politique de pure gestion des flux du ministère.
- Une formation qui permet à la fois une insertion professionnelle dans le secteur visé, par la voie d'un enseignement technologique, et des poursuites d'études, y compris vers les écoles, masters et doctorats.
- Des programmes pédagogiques cadrés donnant des garanties contre la baisse du nombre d'heures d'enseignement.
- Des moyens financiers suffisants, que les contrats d'objectifs et de moyens, dont les IUT sont censés être dotés, devaient garantir. ■

Quelles perspectives
et quelle place dans
le paysage universitaire ?

*Si les IUT sont
efficaces, c'est
notamment parce
que le diplôme
spécifique
qu'ils délivrent,
le DUT, est
particulièrement
encadré.*

1. www.oecd.org/fr/education/l-enseignement-superieur-doit-intensifier-ses-efforts-pour-preparer-les-etudiants-au-monde-de-demain.htm.
2. Note Flash du SIES de juin 2019.

Féminicides : un numéro de téléphone et un Grenelle ne suffiront pas !

En 2018, 119 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex-conjoint, soit une femme tous les trois jours. Depuis le 1^{er} janvier 2019, nous en sommes déjà à 112 (chiffre au 1^{er} octobre), soit un chiffre désormais plus proche d'un assassinat tous les deux jours pour l'année 2019. Cette violence est insupportable. Ces féminicides auraient pu et dû être évités.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale, groupe Égalité femme-homme du SNESUP-FSU

Comment ne pas considérer la baisse du budget 2020 pour les droits des femmes comme une provocation ?

En juillet dernier, Marlène Schiappa, à grand renfort de communication, annonçait une concertation nationale pour tracer les orientations politiques contre les violences conjugales et les féminicides. Organisé par le secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, le « Grenelle des violences conjugales » a ainsi débuté le 3 septembre¹ à Matignon et s'achèvera le 25 novembre, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Objectif affiché : permettre aux représentants des services de l'État (police, justice...), des associations, des personnels soignants, des élus locaux, des magistrats, des proches de victimes et des avocats, d'échanger sur les moyens de venir en aide aux victimes et d'anticiper les drames irréversibles. Heureusement, les associations féministes et les organisations syndicales engagées pour les droits des femmes n'ont pas attendu cet effet d'annonce pour travailler à des solutions à mettre en œuvre et les faire connaître. Elles ne découvrent pas aujourd'hui l'étendue des dégâts. Pourtant, nombre d'entre elles ont été écartées du Grenelle et les organisations syndicales n'y ont pas été conviées.

LA QUESTION DU BUDGET RESTE ÉLUDÉE

Les dix « mesures d'urgence »² annoncées par le Premier ministre Édouard Philippe en ouverture de la concertation ne sont pas de nature à rassurer celles et ceux qui luttent depuis des années contre ces violences, ni les femmes victimes. La question centrale du budget nécessaire à l'action efficace reste éludée et aucune mesure ne prend en considération la formation et l'éducation, sans lesquelles chacune d'entre elles est vouée à l'échec à long terme. De toute évidence, le gouvernement ne mesure pas l'urgence de mettre en œuvre des mesures concrètes et précises. Une tribune publiée dans *Le Monde* début juillet décrivait pourtant clairement la situation : « Des commissariats dans lesquels des plaintes sont refusées, des juges aux affaires familiales qui ne délivrent pas l'ordonnance de protection malgré les signaux d'alerte, manque de places dans les centres d'hébergement, des hôpitaux dans lesquels les femmes victimes repartent chez elles sans que personne n'ait pris le temps de leur deman-

der si elles étaient en danger à la maison, des départements dans lesquels il n'y a plus d'association pour accueillir les victimes, celles-ci ayant fermé par manque de moyens. »³

STOPPER LE DÉSASTRÉ

Pour les associations féministes, il manque 1 milliard d'euros (et un.e vrai.e ministre !) pour mettre en place des formations pour toutes et tous les acteurs et actrices de la justice, policier/ière.s, magistrat.e.s, mais aussi pour assurer la pérennité financière d'associations essentielles et reconnues dans la prise en charge des femmes victimes et pour l'application effective des lois et des mesures déjà existantes. Comment ne pas considérer la baisse de 25 000 euros pour le budget 2020 pour les droits des femmes⁴ comme une provocation alors même que les associations peinent à boucler leur budget du fait d'une baisse de subventions du gouvernement ?

Stopper le désastre nécessite surtout des actes qui ne prennent pas uniquement en compte les violences conjugales, mais plus largement toutes les violences exercées à l'encontre des femmes, qu'elles soient physiques ou psychologiques, dans toutes les sphères de la société, pour construire une société plus égalitaire et plus démocratique.

Tandis que des collectifs locaux s'organisent un peu partout et que la question de la grève féministe commence à émerger, la Marche nationale contre les violences sexistes et sexuelles qui se déroulera à Paris le 23 novembre sera un rendez-vous important pour le rappeler. ■



Il manque 1 milliard d'euros pour mettre en place des formations pour toutes et tous les acteurs et actrices de la justice.

1. Cette date fait écho au 3919, le numéro d'écoute national destiné aux femmes victimes de violences conjugales.

2. Parmi elles, certaines sont prévues à partir de 2020, d'autres avaient déjà été annoncées, d'autres encore ne sont que des audits ou des mesures prospectives.

3. Tribune parue dans *Le Monde* du 4 juillet signée par un collectif féministe : www.lemonde.fr/idees/article/2019/07/04/les-feminicides-ne-sont-pas-une-fatalite-monsieur-le-president-reagissez_5485282_3232.html.

4. Dans le document publié par Bercy le 27 septembre, la ligne budgétaire consacrée à l'égalité entre les femmes et les hommes accuse un recul de 25 750 euros entre 2019 et 2020.

Accès à la classe exceptionnelle des professeurs agrégés 2019

La CAPN d'accès à la classe exceptionnelle des professeurs agrégés s'est tenue le 11 juillet 2019. Ce grade, créé avec le protocole PPCR, permet l'accès aux indices de la hors-échelle B.



© Shutterstock

Par **SERGE DENEUVÉGLISE, LIONEL DUTHEIL** et **MICHELA GRIBINSKI**, élu.e.s SNESUP-FSU à la CAPN des professeurs agrégés

DEUX VOIES D'ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

La promotion à la classe exceptionnelle se fait, comme pour la hors-classe, en deux temps : CAPA puis CAPN. La 1^{re} voie d'accès à ce grade (80 % des promotions) concerne les collègues qui sont au moins au 2^e échelon de la hors-classe et qui ont été affectés, au cours de leur carrière, au moins 8 ans dans des conditions d'exercice difficiles (ex. : éducation prioritaire) ou sur des fonctions particulières (ex. : enseignement supérieur). Pour cette voie d'accès, un acte de candidature est obligatoire. La 2^{de} voie d'accès au grade (20 % des promotions) concerne tous les collègues ayant au moins trois ans d'ancienneté dans le dernier échelon de la hors-classe, sans qu'il y ait nécessité de faire acte de candidature.

AGIR POUR UN ACCÈS OUVERT AU PLUS GRAND NOMBRE

Cette troisième campagne de promotions à la classe exceptionnelle a permis la promotion de 2 027 collègues. Pour la 1^{re} voie, 1 591 collègues ont été promus pour 3 127 candidats. Les 501 PRAG promus représentent 31,5 % des promotions. Pour la 2^{de} voie, 436 collègues ont été promus pour 4 115 promouvables.

Le volume des promotions à la classe exceptionnelle sera porté en sept ans à 10 % de l'effectif du corps des professeurs agrégés, selon les étapes suivantes : 2,51 % par an de 2017 à 2019, puis 0,61 % par an de 2020 à 2023. Le SNESUP-FSU agit pour que l'accès à la classe exceptionnelle soit ouvert

au plus grand nombre, afin que chacun puisse en bénéficier avant le départ à la retraite, à l'instar de ce qui a été gagné avec la hors-classe. Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle doivent donc être revues afin d'organiser la rotation des promotions – sinon l'accès à la classe exceptionnelle sera bouché puisque, à court terme, il ne pourra se faire que sur la base des départs à la retraite des collègues déjà détenteurs du grade.

RÔLE DES ÉLUS DU SNESUP-FSU : VIGILANCE ET DÉFENSE DES PERSONNELS

Le SNESUP-FSU œuvre pour que la classe exceptionnelle devienne accessible à toutes et tous en fin de carrière. Ses élus y travaillent en CAPA et en CAPN. Grâce à leur action et à leur expertise, les CAP sont les lieux de contrôle démocratique et d'amélioration des carrières individuelles. La transparence y est la règle et l'arbitraire du « mérite » y est combattu avec efficacité, les droits des personnels y étant respectés.

Ce sont ces droits que le gouvernement cherche à casser. La loi de transformation de la fonction publique n'est, en réalité, qu'un projet de destruction des services publics. Les CAP ne seraient plus consultées : cela signifie que l'administration opérera seule en toute matière, sans aucun contrôle collectif, laissant chaque collègue isolé face à elle et sans aucune garantie du respect de règles équitables et transparentes. Le SNESUP-FSU, avec les syndicats nationaux de la FSU, fera tout pour préserver la nécessaire gestion collective des carrières. ■

La liste des promus est disponible sur le site du ministère : cache.media.education.gouv.fr/file/ta/24/3/nomination_TA_CE_agreges_2019_1156243.pdf.

Sans consultation des CAP, les personnels, isolés, n'auront aucune garantie du respect de règles équitables et transparentes.

Le SNESUP-FSU œuvre pour que la classe exceptionnelle devienne accessible à toutes et tous en fin de carrière.



Mutation prioritaire : un dispositif saboté par les établissements avec le soutien du ministère

Cinq ans après sa création, le moment est venu de faire le bilan de la procédure spécifique censée faciliter les mutations prioritaires des enseignants-chercheurs (EC) éloignés de leur conjoint ou en situation de handicap (décret 84-431, article 9-3).

Par **MARIE-JO BELLOSTA** et **MICHEL CARPENTIER**,
secteur Situation du personnel

La procédure actuelle doit être repensée pour mettre fin à la fausse concurrence entre recrutement de jeunes collègues et droit à la mutation.

CE BILAN EST DÉSASTREUX !

Soixante-dix pour cent des demandes de mutations prioritaires sont rejetées¹. Pour la campagne 2018, seules 55 demandes de mutation pour rapprochement de conjoints sur 175 et 1 demande au titre du handicap sur 5 ont été satisfaites. Le taux de mobilité pour rapprochement de conjoint s'établit à 0,11 %, un taux 9 fois moindre que celui des enseignants du secondaire². Nombre de collègues abandonnent l'idée même de solliciter une mutation prioritaire qu'ils perçoivent comme vouée à l'échec : avec 180 demandes, le taux de demandes est de 0,37 %, c'est-à-dire 3,35 fois moins que chez les enseignants du secondaire. Il faut observer qu'à la différence des EC, les enseignants du secondaire bénéficient d'un dispositif de mutation distinct du recrutement grâce auquel, notamment, leurs chances de succès augmentent à mesure de la durée de leur éloignement.

Le dispositif existant est encore affaibli du fait que les dispositions du décret statutaire prévoyant que le chef d'établissement fixe le nombre d'emplois à pourvoir exclusivement par la voie de la mutation (après avis du CAC) sont rarement appliquées. Et l'arrêté ministé-

riel annuel fixant le nombre d'emplois offerts à la mutation, au détachement et au recrutement omet de fixer le nombre d'emplois à pourvoir exclusivement par la voie de la mutation comme il le devrait³. Faut-il dès lors s'étonner que le taux de mobilité géographique des enseignants-chercheurs soit si faible : 0,55 %, c'est-à-dire 11,6 fois moins que la moyenne de la fonction publique d'État ?

MULTIPLICATION DES ABUS

Rappelons brièvement la procédure en vigueur : les demandes de mutation prioritaires sont examinées en amont par le conseil académique (en formation restreinte). En théorie, l'inadéquation au profil du poste ou à la stratégie de l'établissement est le seul motif de rejet possible. En pratique, on observe une multiplication des abus visant à évincer les candidats à la mutation : présentation déformée du profil du poste, réinvention opportuniste de la stratégie de l'établissement, dénigrement du dossier scientifique, etc. La procédure ordinaire reprend alors son cours devant les comités de sélection.

Avec le soutien du SNESUP, plusieurs collègues ainsi éconduits se sont portés avec succès devant les tribunaux administratifs, lesquels n'hésitent plus à exercer un contrôle approfondi sur les motifs fallacieux invoqués par les établissements. De manière surprenante, le ministère intervient régulièrement au côté des établissements, contre les candidats à la mutation. Et trop souvent les établissements bloquent les effets des décisions de justice en reprenant des délibérations à l'identique ou en décidant d'interrompre le recrutement.

À l'échelle nationale, les mutations sont un jeu à somme nulle : accepter une mutation, ce n'est pas « perdre un poste ». La procédure actuelle a fait la preuve de son inefficacité. Elle doit être repensée pour mettre fin à la fausse concurrence entre recrutement de jeunes collègues et droit à la mutation. ■

À l'échelle nationale, les mutations sont un jeu à somme nulle.

1. www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr/cid118435/personnels-enseignants-du-superieur-bilans-et-statistiques.html.
2. Bilan social du MEN 2016-2017.
3. Article premier des arrêtés du 13 février 2015 relatifs aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement.



Comment imposer un accompagnement syndical dans un entretien à caractère conflictuel ?

Dans certaines situations de conflit ou de vives tensions, il arrive qu'un.e collègue en responsabilité (direction de département, de composante, par exemple) « invite » (ou parfois même se croit le droit de convoquer) un.e collègue impliqué.e dans les problèmes à une entrevue, et refuse que la personne en question soit accompagnée par un tiers – alors qu'elle le souhaite – et même par un.e militant.e syndical.e bien connu.e.

Par les **SECTEURS VIE SYNDICALE** et
SITUATION DES PERSONNELS

QUELLES DÉMARCHES FAIRE POUR LEVER CETTE OPPOSITION ?

Voici ci-dessous un modèle de courriel à adapter librement selon d'éventuels besoins locaux, qui a déjà permis de dénouer ce genre de crispation inutile, due à un autoritarisme mal placé se développant bien trop largement parmi les gens de bonne compagnie que sont pourtant notoirement les universitaires...

[Monsieur le Directeur/
Madame la Directrice],

XXX m'a appris que vous n'entendiez pas me permettre d'assister à l'entretien que vous souhaitez avoir avec [lui/elle] au sujet de [objet de l'entretien]. Je m'étonne de ce refus, car la présence d'une tierce personne permet, aussi bien à la direction de [la structure] qu'[au/à la] collègue, d'avoir un témoin des propos qui peuvent avoir été échangés durant l'entretien, et de garantir ainsi que ces propos ne puissent pas être déformés par l'un ou par l'autre à l'issue de l'entretien. C'est pourquoi je vous prie de bien vouloir reconsidérer votre position, et d'accepter que je sois [présent/présente] à l'entretien et pose éventuellement quelques questions ou apporte des informations pour lever des malentendus éventuels qui pourraient exister. Cela me permettra de contresigner le compte rendu écrit de l'entretien qui en sortira, si je considère qu'il est conforme aux propos tenus. Dans les cas [potentiellement] conflictuels comme celui-ci, il est de la responsabilité particulière de la direction de [la structure] de faire en sorte que le problème ne s'envenime pas, de façon à ce que les personnes n'en souffrent pas, et que le fonctionnement de la structure soit le plus harmonieux possible, dans l'intérêt [des étudiants et des collègues].

Une autre attitude de votre part pourrait donner lieu à interprétation sur les intentions qui sont les vôtres envers XXX, ce qui, bien sûr, ne contribuerait pas à aplanir les difficultés actuelles.

Ne doutant pas de votre dévouement au service public et à l'intérêt général de la structure dont vous êtes [le directeur/la directrice], je vous prie d'agréer, [Monsieur le Directeur/Madame la Directrice], l'expression de mes salutations les meilleures.

Signature avec mention de la responsabilité syndicale éventuelle dont se prévaut l'accompagnateur

Si jamais le refus est maintenu, il faut conseiller à XXX de ne pas se rendre à cette invitation/convocation en laissant là aussi une trace écrite de la raison du refus de participer à l'entretien (à savoir, le refus opposé à sa demande d'accompagnement par un représentant syndical). Il est important que XXX demande également un rendez-vous au médecin de prévention, pour signaler le problème et le stress que cela engendre. Ainsi la direction de l'université est officiellement alertée et peut intervenir. Elle a en effet une obligation de prévention en matière de santé au travail des personnels*.

L'idée générale est qu'il faut laisser des traces écrites qui ne nuisent pas à XXX pour que la direction se rende compte que si elle persiste dans cette attitude, elle va avoir le mauvais rôle et qu'elle a tout intérêt à ce que tout se passe bien, et à accepter un entretien en présence d'une tierce personne. ■

Voir la fiche plus détaillée sur ce sujet, sur le site du SNESUP, dans la rubrique Agir/Outils militants/Mémos et fiches pratiques.

La direction de l'université a une obligation de prévention en matière de santé au travail des personnels.

* Partie 4 du Code du travail : « Santé et sécurité au travail »



Problèmes de contrat et de paiement d'heures rencontrés par une doctorante... Et comment nous les avons résolus

Une doctorante contractuelle avait signé, au début de sa thèse, un contrat doctoral « ex ministériel » (allocataire monitrice) prévoyant la possibilité, en signant un avenant au contrat, d'effectuer 64 heures équivalent TD (hTD) d'enseignement dans une année contre rémunération.

Par **ALICE LERMUSIAUX** et **MARY DAVID**,
université de Nantes

LE PROBLÈME

La première année, la doctorante contractuelle signe l'avenant, mais l'UFR lui propose d'effectuer 72 hTD d'enseignement car l'organisation des cours ne permet pas d'atteindre 64 hTD. Le responsable administratif lui explique que les 8 heures supplémentaires ne peuvent pas lui être payées, et propose d'effectuer un « lissage » des heures l'année suivante (donc qu'elle enseigne 56 hTD en deuxième année tout en étant payée 64 hTD). La doctorante accepte cet accord tacite.

L'année suivante (deuxième année de thèse), le responsable administratif change. Le nouveau lui fait signer un document différent. Quand la doctorante le remarque, le responsable répond que c'est le document qui va permettre d'assurer sa charge d'enseignement. Le document indique 64 hTD d'enseignement. En cours d'année, la doctorante se rend compte qu'elle a signé un contrat de vacataire et non un avenant à son contrat doctoral. Sa rémunération pour les heures d'enseignement n'est plus mensualisée, mais semestrialisée et correspond en outre au service effectué, soit 56 hTD la deuxième année (à cause du report négocié l'année précédente). Quand elle s'en plaint auprès du responsable administratif, celui-ci lui indique qu'elle aurait dû bien lire ce qu'elle a signé, qu'il n'est plus possible de changer, et que la date limite pour revenir à la situation initiale en troisième année est dépassée... qu'elle est donc obligée de signer un nouveau contrat de vacataire.

COMMENT NOUS L'AVONS RÉSOLU DANS LA SECTION

La doctorante a sollicité l'avis de militants de la section, en lien avec les militants du secteur Situation du personnel (SDP) du SNESUP, pour être conseillée et accompagnée dans ses démarches. Une militante a accompagné la doctorante à un rendez-vous avec le

responsable administratif, lequel a réitéré sa position, appuyée sur les propos des services RH de la présidence : trop tard pour signer un avenant et revenir à la situation initiale, impossible de payer les 8 heures effectuées en avance. Il insiste sur le fait que c'est la doctorante qui est responsable de ce qu'elle a signé et qu'elle aurait dû mieux lire avant. La doctorante et la militante ont rappelé quelques principes : 1) un contrat ministériel et un contrat vacataire sont de nature différente, il n'est pas équivalent de signer l'un pour l'autre ; 2) toute heure d'enseignement effectuée doit être payée, c'est à l'employeur de trouver une solution juridique pour cela (ou pour le dire autrement : aucune heure faite ne doit rester impayée) ; 3) la doctorante n'ayant pas été informée correctement sur les différentes sortes de contrat ni sur les délais à respecter pour la troisième année, l'administration devait assouplir les délais et permettre une signature tardive.

Quelques jours plus tard, la doctorante a été informée que ses 8 heures seraient bien payées et qu'elle pouvait passer signer un nouvel avenant au contrat doctoral pour la troisième année de thèse.

QUELQUES CONSEILS EN GUISE DE CONCLUSION

- Bien lire tous les contrats et avenants que l'on signe. En cas de doute, ne pas hésiter à réclamer un délai de quelques jours pour demander conseil aux militants de sa section ou au secteur SDP du SNESUP.
- Tenir un décompte précis des heures effectuées, par exemple en gardant copie des emplois du temps.
- Ne pas se laisser impressionner par les discours définitifs des responsables de services, du genre : « ce n'est pas possible, c'est trop tard, c'est comme ça ».
- Enfin, si une situation semble injuste, ne pas hésiter à en discuter dans sa section, le plus tôt possible ! Une intervention syndicale pour rappeler l'administration à ses obligations peut suffire à dénouer des situations. ■

Une intervention syndicale pour rappeler l'administration à ses obligations peut suffire à dénouer des situations.



Mise en place du Cneser

Mardi 17 septembre a eu lieu l'installation du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser), issu des élections du 13 juin 2019¹. Cette instance paritaire émet des avis sur les projets de textes réglementaires et les lois qui organisent la vie universitaire, sur les accréditations des offres de formations des établissements mais aussi en matière disciplinaire.

Par **PIERRE CHANTELOT**,

membre de la Commission administrative, élu au Cneser

Si la ministre a bien ouvert les débats, elle n'a été présente que lors des vingt premières minutes des déclarations des organisations syndicales. Ce fut suffisant pour écouter la déclaration liminaire de la cosecrétaire générale du SNESUP-FSU mais pas celles de la plupart des organisations syndicales (OS) notamment étudiantes. Le SNESUP-FSU, très attaché à l'instance paritaire qu'est le Cneser, regrette que la ministre n'ait pu au moins écouter l'ensemble des élus, d'autant plus que la rentrée se déroule dans un contexte particulièrement tendu en termes d'accueil des nouveaux bacheliers, d'emplois scientifiques et de conditions de travail et de recherche.

Cette installation du Cneser avait comme enjeu de pourvoir à ses différentes commissions, au terme de négociations entre les OS et de votes en séances plénières. Durant la prochaine mandature, des textes cruciaux contribuant à façonner le paysage de l'ESR seront proposés à l'avis du Cneser : loi de programmation pluriannuelle de la recherche, réforme des licences professionnelles et des DUT, cahier des charges « grade licence et master », par exemple. Le Cneser devra aussi se prononcer sur tous les statuts des établissements expérimentaux créés à la suite de l'ordonnance relative aux regroupements². L'activité syndicale au sein du Cneser sera primordiale et se poursuivra en lien avec les sections locales.

LE SNESUP-FSU CONSERVE 4 SIÈGES EN COMMISSION PERMANENTE

Le Cneser comprend 100 membres en formation plénière et 41 dans sa formation en commission permanente (CP) qui se prononce aussi sur les dossiers d'accréditation des offres de formations des établissements. Sur 41 membres, 27 représentent le monde académique. Sur ces 27 sièges, 23 sièges sont attribués aux représentants des personnels, soit 56 % de la CP. Ils sont choisis parmi les membres des collèges nouvellement élus auxquels ils appartiennent. Le SNESUP-FSU conserve ses 4 sièges en CP (pour le collège A : **F. NOËL** et **M.-B. ROMOND** ; pour le collège B : **I. LUCIANI** et **P. CHANTELOT**) malgré la perte d'un siège en collège B en formation plénière. Il peut compter sur un siège du SNCS-FSU (**B. GRALACK**) et sur le SNASUB-FSU pour construire une action fédérale.

Le Réseau national de collèges doctoraux (RNCD) et l'Association nationale des docteurs (ANDès) font leur entrée au Cneser au titre des GIN

(grands intérêts nationaux) nommés par le MESRI. Le SNESUP-FSU se félicite que la thématique du doctorat soit mieux représentée au Cneser.

Le Cneser disciplinaire comporte 14 membres dont 4 élus SNESUP-FSU : **M. ZIDI** a été réélu à sa présidence, **F. ROUX**, **M.-J. BELLOSTA** et **M. BONINCHI** complètent la liste des titulaires. La ministre a annoncé une période de concertation avant la mise en œuvre des nouvelles dispositions législatives qui prévoient qu'un conseiller d'État présidera le Cneser disciplinaire (au lieu et à la place d'un enseignant-chercheur) et un calendrier fin 2020. Le SNESUP-FSU, comme d'autres OS, a rappelé son opposition à la transformation du Cneser disciplinaire qui remet fortement en cause l'indépendance des enseignants-chercheurs et n'accepte pas les propos tenus par Madame la Ministre lors de l'installation du Cneser, pleins de sous-entendus concernant la non-exemplarité ou le laxisme des décisions du Cneser. Le SNESUP-FSU déplore que, trop souvent, pour ne pas dire toujours, les avis du Cneser ne soient pas pris en compte lorsqu'ils sont défavorables et que le suivi des décisions soit loin d'être transparent.

LE SNESUP-FSU, UN ACTEUR MAJEUR

Un représentant, sans droit de vote, du CSE³ a été désigné parmi ses membres élus : la FSU a gagné les élections devant l'UNSA (25 voix contre 21) : **T. REYGADES**, SNES-FSU (titulaire), et **S. GÉRARDIN**, SNUEP-FSU, ont été élus. **N. LEBRUN** et **M. GRIBINSKI** représenteront le Cneser au CSE.

Aux Cneserav⁴ et Cneserac⁵, le Cneser a une voix consultative. Ont été désignés respectivement, en alternance 2 ans + 2 ans, la CFDT puis le SNESUP-FSU (**P. CHANTELOT**) et la CFDT, et comme suppléante la CGT.

À la Cnemmp⁶, le Cneser est représenté par deux de ses membres. Ont été désignés, en alternance 2 ans + 2 ans, le SNESUP-FSU (**V. PEYROT**) puis la CFDT et une étudiante de la FAGE.

Il reste 3 sièges à pourvoir lors de la prochaine séance du Cneser : trois personnalités choisies respectivement parmi les membres de l'Assemblée nationale, du Sénat et du CESE (**G. ASCHIERI** occupait précédemment ce siège).

La Commission d'études spécialisées (CES) n'a pu être mise en place mais le SNESUP-FSU (**A. LE NY**) sera représenté avec le SNCS-FSU et le SNASUB-FSU.

Le SNESUP-FSU continue ainsi d'être un acteur et un interlocuteur majeur dans le cadre du dialogue avec le ministère. ■

L'activité syndicale au sein du Cneser sera primordiale et se poursuivra en lien avec les sections locales.

1. www.snesup.fr/article/retour-sur-les-elections-au-cneser-du-13-juin-2019.

2. www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037800979&categorieLien=id.

3. Conseil supérieur de l'éducation.

4. Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche agricole, agroalimentaire et vétérinaire.

5. Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels.

6. Commission nationale des études de maïeutique, médecine, odontologie et pharmacie.

L'allocation des moyens aux universités

Entre les capacités d'accueil limitées, les gels de postes ou encore la réduction des offres de formations, la rentrée 2019 s'est effectuée sous haute tension. Pour les enseignants, qui assistent depuis plusieurs années à une dégradation importante de leurs conditions de travail, mais aussi pour les étudiants, qui subissent les conséquences de cette situation.

Par **JULIEN GOSSA** et **YANN LEREDDE**,
secteur Formations, maîtres de conférences, élus dans
les CA des universités de Strasbourg et de Montpellier

Regroupements, fusions et politiques d'excellence étaient censés améliorer ces budgets... L'expérience montre qu'il n'en a rien été et que les moyens ont ainsi pu être ciblés encore plus facilement sur quelques-uns.

Dans de nombreuses universités, la rentrée 2019 s'est faite sous la pression d'une forte austérité budgétaire. Capacités d'accueil limitées, gels de postes et développement de la précarité, réduction des offres de formations (diminution des heures dans les maquettes, jusqu'à l'équivalent d'un semestre en moins dans les licences de sciences à Montpellier¹), les conditions de travail et d'études s'en trouvent fortement dégradées.

Depuis 2013, toutes les universités sont passées aux RCE (responsabilités et compétences élargies), voyant donc leur masse salariale intégrée à leur budget, qui a ainsi été multiplié par 4 ou 5. La masse salariale représentant environ 80 % du budget d'une université, la situation budgétaire actuelle de chaque université est un héritage fort de la répartition des emplois avant la loi LRU (libertés et responsabilités des

titution des moyens), principalement basé sur les coûts moyens constatés², le système Sympa devait également prendre en compte la « typologie » des étudiants mais aussi la recherche (le nombre d'enseignants-chercheurs publiants) et la performance (réussite étudiante, cotation des unités de recherche, taux d'insertion...). Le système Sympa a été rapidement vu comme un moyen d'évaluer et de comparer les universités. Très mal accepté par les universitaires, il est finalement apparu inadapté au pilotage par le ministère, jamais réellement utilisé et aujourd'hui complètement abandonné.

DES MOYENS FIGÉS DANS LE TEMPS

Les moyens alloués par l'État aux universités se sont ainsi figés dans le temps à 10,5 milliards d'euros (Mds€) par an depuis 2013 et dans leur répartition inter- et intra-universités. Dans le même temps, les dépenses des universités se sont multipliées. Le nombre d'étudiants a augmenté de 170 000 entre 2013 et 2018, l'équivalent de cinq universités. La LRU a également multiplié les besoins en personnels administratifs, notamment dans les secrétariats pédagogiques mais surtout dans les services centraux, pour répondre au besoin de technicité des équipes de pilotage et de gestion. Certains présidents invoquent le GVT (glissement vieillissement technicité), qui fait augmenter la masse salariale de leur établissement par vieillissement des personnels (les âges d'embauche et de départ en retraite sont en effet de plus en plus élevés). Les cofinancements des politiques d'excellence mobilisent également des ressources. Commencée en 2007, l'opération Campus, par exemple, a permis de rénover certains sites universitaires mais souvent sans prendre en compte les frais de déménagement, de mobilier et de fonctionnement. Les 30 Mds€ distribués depuis dix ans à travers les PIA (programmes d'investissements d'avenir), notamment dans les IDEX et les I-Site, sont loin d'avoir couverts les besoins de base des universités mais sont le plus souvent engloutis dans des opérations qui ne profitent qu'à un nombre réduit de projets, pas nécessairement en adéquation avec les missions des universités. Les écoles universitaires de recherche (EUR) et les nouveaux cursus à l'université (NCU) concentrent ainsi les moyens pédagogiques sur quelques-uns auto-déclarés comme excellents.

Les budgets des universités n'ont cessé de diminuer au cours des dix dernières années.

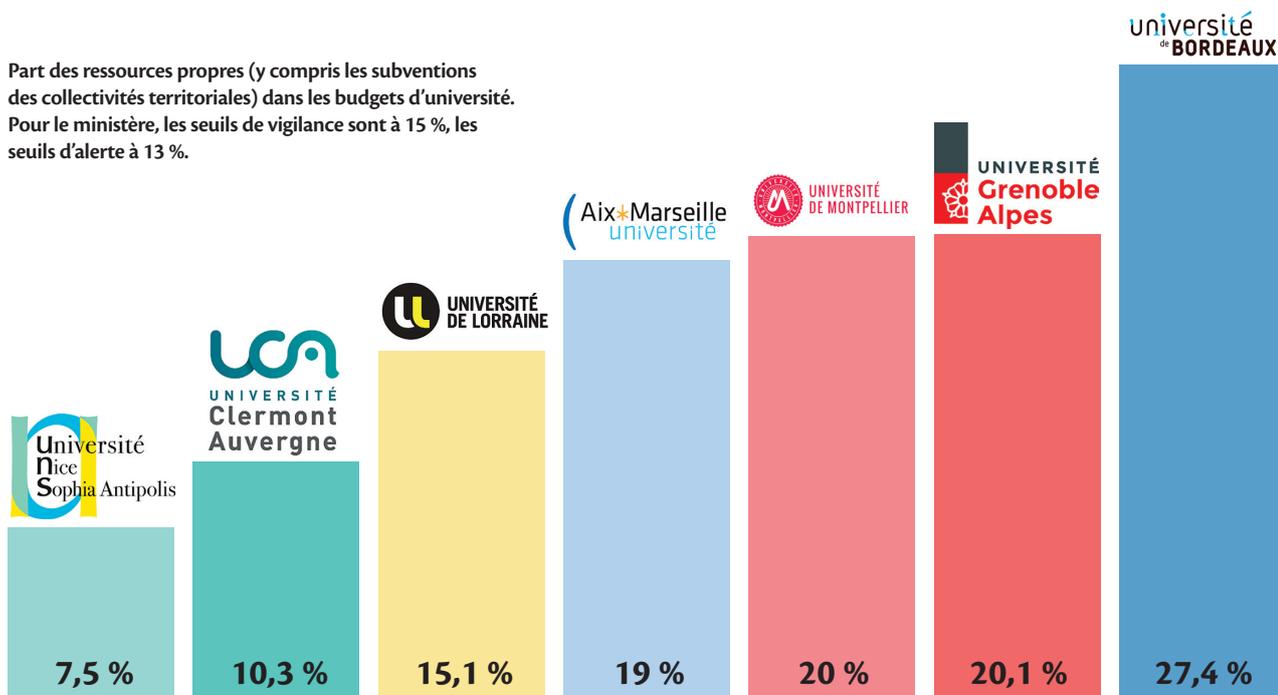


universités). De graves injustices entre sites et entre universités du même site ont donc perduré. Regroupements, fusions et politiques d'excellence étaient censés améliorer ces budgets... L'expérience montre qu'il n'en a rien été et que les moyens ont ainsi pu être ciblés encore plus facilement sur quelques-uns.

Depuis 2009, le système de répartition des moyens à la performance et à l'activité (Sympa) ne concernait pas la masse salariale des emplois transférés au titre des RCE. Faisant suite au système San Remo (système analytique de répar-

1. www.snesup.fr/article/universite-de-montpellier-reduction-drastrisque-des-volumes-horaires-la-faculte-des-sciences-position-de-la-section-snesup-fsu-campus-triolet-6-septembre-2019.
2. fr.wikipedia.org/wiki/Budget_des_universit%C3%A9s_fran%C3%A7aises.

Part des ressources propres (y compris les subventions des collectivités territoriales) dans les budgets d'université. Pour le ministère, les seuils de vigilance sont à 15 %, les seuils d'alerte à 13 %.



DES BUDGETS EN DESSOUS DE LA MOYENNE DES PAYS DE L'OCDE

Stagnant à un peu moins de 11 Mds€/an sur l'ensemble des 25 Mds€/an (1,5 % du PIB) du budget du MESRI, les budgets des universités sont en dessous de la moyenne des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et reconnus comme largement insuffisants, y compris par les bureaucrates du ministère³.

ALORS COMMENT FAIT-ON CONCRÈTEMENT POUR S'EN SORTIR ?

Frédérique Vidal nous invite à « franchir une nouvelle marche dans l'autonomie des universités ». L'IGEN et l'IGAENR appellent à une répartition des moyens basée sur des « conventions de performance, d'objectifs et de moyens pluriannuelles » entre État et universités⁴. Qu'entendent-elles par là ?

En réalité, les universités et leurs composantes de recherche et d'enseignement sont sommées d'augmenter leurs « ressources propres ». Si cela s'est largement institué pour la recherche depuis la mise en place de l'ANR (2005), les ressources propres des composantes de formations sont, quant à elles, restées limitées à la formation continue (323 millions d'euros –M€ – en 2017, source MESRI), aux diplômes universitaires (DU), aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation et... aux droits d'inscription (273 M€ en 2017, source MESRI) !

Nombreux sont les enseignants confrontés à cette injonction : « Vous ne voulez ou ne pouvez pas développer ces ressources propres ? Eh bien tant pis, disparaissent ! »

En effet, le nombre d'étudiants ou la « charge de service public » et des arguments du type « provenance sociale des étudiants » n'ont plus aucune valeur. Terminée la « mendicité », l'ESR est une

entreprise comme une autre, elle doit « rapporter » et ne plus « coûter un pognon de dingue ».

LE DIALOGUE DE GESTION, UN OUTIL DE GOUVERNEMENT À DISTANCE

Les présidents d'université sont ainsi appelés à négocier. Le ministère en appelle à l'exercice généralisé, annuel et systématique du dialogue de gestion. N'étant encadrée par aucun texte réglementaire, et ne faisant l'objet d'aucune transparence, cette négociation repose essentiellement sur le rapport de force entre les présidences, le ministère et Bercy. Le dialogue social est donc avant tout un outil de gouvernement à distance : « Montrez-nous que vous êtes de bons élèves et vous serez récompensés ! » Les projets néolibéraux présentés par les établissements, y compris en matière de gouvernance, seront encouragés⁵. Les établissements qui n'obéiraient pas s'exposent au contraire à des sanctions discrétionnaires.

Si, comme elle l'annonce, M^{me} Vidal souhaite réellement « franchir une nouvelle marche dans l'autonomie des universités », elle pourrait tout à fait s'inspirer de ce qui se fait chez nos collègues québécois qui, non seulement utilisent depuis longtemps des modèles de répartition des moyens, mais en plus les publient, en expliquent les enjeux, les discutent collégialement et en étudient les conséquences⁶.

Pourtant, c'est tout le contraire qu'elle vient d'annoncer dans son discours de rentrée, avec la refonte du « dialogue stratégique et de gestion »⁷ : « Être fidèle à l'esprit de l'autonomie, c'est aussi sortir de la logique mécanique d'une allocation des moyens fondée sur des clés de calcul automatiques. » L'utilisation du terme « sortir » est presque satirique après quinze ans de gestion sans aucune clé de calcul. Mais surtout, on voit là la consécration du gouvernement à distance par le rapport de force. ■

Le ministère en appelle à l'exercice généralisé, annuel et systématique du dialogue de gestion.

3. Stéphane Calviac, « Le financement des universités : évolutions et enjeux », *Revue française d'administration publique*, n° 169, 2019/1, p. 51-68 : doi.org/10/gf75dw.

4. www.lesechos.fr/politique-societe/societe/les-universites-sommees-de-mieux-gerer-leurs-effectifs-1132656.

5. www.snesup.fr/audition-snesup-fsu-devant-le-comite-de-suivi-lru-12-novembre-2009.

6. Pier-André Bouchard St-Amant, Alexis-Nicolas Brabant, « Politique de financement des universités québécoises : incitatifs et réformes », *FQPPU*, 6 février 2019 : fppu.org/wp-content/uploads/2019/02/Rapport_1_Effets-politique-financement-des-U_final.pdf.

7. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid145199/rentree-etudiante-2019-discours-de-frederique-vidal.html.

Retour sur le Colloque des VP recherche

Le 7^e Colloque annuel du réseau CPU des vice-présidents et vice-présidentes recherche & valorisation, qui a porté entre autres sur le projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche, s'est tenu du 26 au 28 août 2019 à l'université Savoie Mont-Blanc.

Par le **SECTEUR RECHERCHE**

Nous devons nous mobiliser pour que cette LPPR ne soit pas une nouvelle étape dans la destruction du secteur public de l'ESR.

Le projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) était au centre des attentions lors du Colloque des vice-présidents recherche de la Conférence des présidents d'université (CPU), qui s'est tenu fin août à Chambéry (Savoie). Une demi-journée était consacrée à l'intervention des syndicats dans le cadre d'une table ronde. Trois axes ont été développés, correspondant aux objectifs affichés par le ministère : « renforcer notre capacité de financement des projets, programmes et laboratoires de recherche », « conforter et renforcer l'attractivité des emplois et des carrières scientifiques » et « consolider la recherche partenariale publique-privé ».

Ce fut l'occasion pour le SNESUP-FSU, représenté par Nicolas Sieffert, de rappeler notre constat sur ces points. On sait qu'il manque 10 milliards d'euros de financement public pour la recherche publique, situation qui conduit de nombreux enseignants-chercheurs et chercheurs à ne pas disposer des moyens nécessaires pour mener à bien leurs recherches (une estimation récente du Cneser rappelait que deux tiers des équipes devaient courir après les appels à projets*). D'autres freins subsistent encore pour accéder à une carrière scientifique tels que la baisse du nombre de postes et de très faibles niveaux de rémunération pour les jeunes recrutés. Nous regrettons les lentes avancées de reconnaissance du doctorat : force est de constater que les entreprises privées ne se bousculent pas pour financer des thèses ou des programmes de recherche collaboratifs, ni pour embaucher des docteurs diplômés.

* www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/ces-cneser-aap-20190611-vote.pdf.

CORRIGER LA TRAJECTOIRE DE LA RESTRUCTURATION DE L'ESR

Face à ce constat, il est temps de prendre en compte les acquis de la recherche sur la recherche, et de faire confiance aux analyses des enseignants-chercheurs et chercheurs pour corriger la trajectoire de la restructuration en cours de notre paysage. Cela passe par une hausse du budget de la recherche et le relèvement significatif des financements de base des laboratoires. En France, l'objectif de Lisbonne des 3 % du PIB consacrés à la recherche est encore bien loin d'être atteint. Il s'agit aussi de remettre en cause l'actuel financement inégalitaire des sites « d'excellence », fondé sur le présupposé erroné des vertus de la concentration sur la production scientifique, des « masses critiques » et de la visibilité internationale. Nous demandons la revalorisation du statut dans la fonction publique et la reconnaissance du doctorat en termes salariaux et d'employabilité, dans les entreprises comme dans la fonction publique. C'est encore la remise en cause du crédit d'impôt recherche peu contrôlé, au profit des PME-PMI et ETI, et un véritable investissement des entreprises dans l'emploi scientifique et la recherche. Nous rappelons que le partenariat public-privé n'a pas vocation à instrumentaliser la recherche publique en vue de ses transferts de résultats dans le privé. La production de savoirs et d'outils pour analyser le monde et y agir et tout particulièrement la formation des citoyens sont les missions premières de l'enseignement et de la recherche. Cela passe par le maintien du lien étroit entre formation et recherche dès la première année de licence et par le droit à l'accès à l'enseignement supérieur pour tous garanti par un service public gratuit.

PRÉCARISATION GÉNÉRALISÉE DE L'EMPLOI SCIENTIFIQUE

Au contraire, les instruments de dérégulation de notre statut préconisés par la CPU se traduiront par une précarisation généralisée de l'emploi scientifique. Donner ainsi « aux universités la maîtrise de leurs recrutements » et assouplir « le cadre des missions des enseignants-chercheurs » ne peuvent qu'accroître un localisme exacerbé et accentuer la dégradation des conditions de travail des personnels. En ce sens, la CPU rejoint la ministre revendiquant le droit pour les universités à « expérimenter le contrat de chantier » ou à déployer un « processus spécifique de titularisation » des *tenure tracks*. Nous devons par conséquent nous mobiliser pour que cette LPPR ne soit pas une nouvelle étape dans la destruction du secteur public de l'ESR. ■



© Guithem Veltur / Flickr

Faire entendre la voix des acteurs de la recherche

Le 4 juillet 2019, le Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) s'est mobilisé pour la défense de l'emploi scientifique et le financement de la recherche publique.

Par **OLIVIER COUTARD**, président de la Conférence des présidents du Comité national, SNCS, et **NATHALIE VIENNE-GUERRIN**, présidente du CSI de l'InSHS, SNESUP

Une session extraordinaire du Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) s'est tenue le 4 juillet 2019 à l'université Paris-Descartes, qui rassemblait les membres de toutes les instances du Comité national : conseil scientifique du CNRS, conseils scientifiques d'instituts, sections et commissions interdisciplinaires.

Le but de cette session extraordinaire était de faire entendre la voix du Comité national et, à travers elle, celles des acteurs de la recherche, chercheurs et enseignants-chercheurs, personnels de soutien à la recherche, ingénieurs et techniciens.

NÉCESSITÉ DE RENFORCER ET PROMOUVOIR LA RECHERCHE PUBLIQUE

À la suite de la réduction drastique du nombre de recrutements de chercheurs CNRS (de 300 à 250 cette année) et pour faire entendre sa voix lors des travaux préparatoires à la loi de programmation pluriannuelle de la recherche annoncée, le Comité national a, au cours du printemps, établi un diagnostic et élaboré des propositions qui réaffirment et mettent en perspective la nécessité impérieuse et urgente de renforcer et promouvoir la recherche publique, essentielle au progrès des connaissances et du bien commun.

La journée a commencé par une prise de parole d'Antoine Petit, PDG du CNRS, qui a notamment rappelé l'écart de financement de la recherche publique entre la France et « ses principaux rivaux ». Puis la journée a été organisée autour de quatre séquences consacrées aux sujets suivants : « emploi, carrières, rémunérations », « organisation et financement de la recherche », « conditions de travail », « innovation, recherche partenariale ».

L'analyse menée a conduit le Comité national à demander :

- le recrutement annuel, pour les trois prochaines années au moins, de 400 chercheurs et 700 IT pour le seul CNRS, et de 3 000 enseignants-chercheurs et 2 000 Biatss, en plus de la compensation des départs définitifs, dans les universités publiques ;
- une augmentation du financement public de la recherche publique de 2 milliards d'euros supplémentaires par an pendant trois ans (soit 6 milliards d'euros supplémentaires par an après trois ans), pour atteindre l'objectif généralement retenu, et régulièrement réaffirmé par les gouvernements successifs, de 1 % du PIB consacré à la recherche publique.



© DR

La session extraordinaire du CoNRS.

AMÉLIORER L'ORGANISATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Ont également été formulées des propositions pour améliorer l'organisation et les conditions de travail dans l'enseignement supérieur et la recherche et pour promouvoir une recherche partenariale au service du bien commun.

La participation à cette session extraordinaire du 4 juillet a été massive puisqu'elle a réuni plus de 500 personnes. En fin de journée, le diagnostic et les propositions ont été solennellement approuvés par l'immense majorité des votants (447 oui, 15 abstentions, 5 non), ce qui est un signe de la mobilisation des acteurs de la recherche qui veulent faire entendre la nécessité absolue de promouvoir et financer la recherche publique en France. ■

Le diagnostic et les propositions sont consultables à l'adresse suivante :

www.c3n-cn.fr/mobESR.

Promouvoir une recherche partenariale au service du bien commun.

SECRET DES DÉLIBÉRATIONS AUX CONCOURS DE CHERCHEURS DU CNRS : « ON N'EST PAS À LA DÉFENSE NATIONALE ! »

Cet été, un juge en référé a conseillé aux jurys d'admission de se préparer « pour l'avenir » à donner « quelques explications pour comprendre pourquoi un candidat classé parmi les meilleurs disparaît des listes », sans pour autant devoir entrer dans le secret des délibérations, car si « le jury est souverain [...], on n'est pas à la Défense nationale » ! Depuis trois ans, ces déclassements se multiplient. Plusieurs recours sur le fond vont suivre et dans l'attente, des collectifs restent mobilisés pour que justice soit rendue à l'ensemble des candidats élus par leurs pairs mais déclassés par la direction.

Alexandre Zimmer, secteur Recherche

IE : la recherche, grande absente du syndicalisme international

Le dernier congrès de l'Internationale de l'éducation (IE), qui s'est tenu du 18 au 26 juillet 2019 à Bangkok (Thaïlande), a accueilli 1 400 délégués et observateurs, sur le thème : « Les éducateur·rice·s et leurs syndicats prennent l'initiative ».

Par **MARC DELEPOUVE**,
coresponsable du secteur International

Lors du 8^e congrès de l'Internationale de l'éducation (IE) à Bangkok en juillet 2019, des thèmes majeurs (climat, démocratie, marchandisation, etc.) ont donné lieu à des interventions, débats et résolutions d'une grande richesse (voir le mensuel n° 677, septembre 2019, p. 29). Dans le même temps, d'autres questions sont largement délaissées par l'IE. Il en va ainsi de la recherche. Réunis à Taipei (Taiwan) en novembre 2018, afin d'y remédier, les syndicats de l'ESR membres de l'IE avaient décidé de présenter une résolution au congrès de Bangkok ; l'objet était de compléter le bureau exécutif de l'IE d'un siège dédié à un représentant d'un syndicat de l'ESR : NTEU, syndicat australien, avait pour mission de rédiger et déposer cette résolution. Ce qu'il fit. Cependant, à quelques semaines du congrès il retira cette réso-

La recherche est toujours la grande oubliée du bureau exécutif de l'IE.

lution, au motif qu'elle n'aurait eu aucune chance d'être adoptée. Depuis lors, la recherche est toujours la grande oubliée du bureau exécutif de l'IE.

La recherche joue un rôle de toute première importance dans l'évolution des sociétés humaines et le futur de l'humanité. Les défis du XXI^e siècle (climat, environnement, alimentation, inégalités...) exigent des politiques de recherche basées sur les coopérations, à tous les niveaux jusqu'à l'échelle internationale, aux antipodes de la mise en concurrence et de la marchandisation qui se développent depuis plus de vingt ans dans la plupart des secteurs. C'est pourquoi il importe que les travailleurs de la recherche (chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs de recherche...) soient clairement et fortement représentés sur le plan international. L'IE a là une fonction de tout premier ordre que, à ce jour, elle ne remplit pas, et aucune fédération syndicale internationale ni la Confédération syndicale internationale (CSI) ne comblent ce vide. ■

Philippines : mobilisation contre l'intrusion de l'armée sur les campus

Face aux ravages de la « guerre contre la drogue » menée par le gouvernement philippin, prétexte à la limitation des libertés académiques, les universitaires et les étudiants se mobilisent, soutenus par les directions d'université.

La police et l'armée devraient être autorisées à « endoctriner » les étudiants dans les collèges et universités d'État pour contrer le supposé « lavage de cerveaux » opéré par les organisations de gauche...

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

La police et l'armée devraient être autorisées à « endoctriner » les étudiants dans les collèges et universités d'État pour contrer le supposé « lavage de cerveaux » opéré par les organisations de gauche et les « communistes » sur les campus, c'est ce que déclarait au début du mois d'août le président de la commission de l'ordre public et des drogues dangereuses du Sénat philippin, par ailleurs ancien directeur de la police nationale. Devant une telle atteinte aux libertés académiques et au droit des étudiants à s'exprimer et s'organiser librement, la réponse de la communauté universitaire ne s'est pas fait attendre et a donné lieu à une mobilisation massive des étudiants et des universitaires le 20 août dernier dans la plus grande partie des universités d'État philippines*. Une semaine après cette mobilisation soutenue par les directions d'université et leurs conseils d'administration, la police nationale rencontrait la direction de

l'université des Philippines pour proposer cette fois l'intervention de la police sur les campus pour « former » les agents de sécurité de l'université à la lutte contre les drogues illégales et soulevait une nouvelle fois les protestations de plusieurs conseils d'université. Connaissant les ravages de la « guerre contre la drogue » menée par le gouvernement et sa police depuis l'accession au pouvoir de Rodrigo Duterte (en octobre 2018, France Inter évoquait le chiffre de 30 000 morts !), l'inquiétude reste forte parmi les étudiants et les universitaires philippins. ■

L'université des Philippines, à Manille.

© PatrickRoque01/Wikimedia Commons



* Aux Philippines, la plupart des universités d'État sont regroupées au sein de l'équivalent d'une grande Comue nationale dénommée « université des Philippines ».

Universités européennes : le prix de l'« excellence »

« *Avancée majeure* », « *initiative phare* »... Nombreux sont les superlatifs employés par la Commission européenne, qui publie la liste des 17 premières « *universités européennes* » en présentant l'initiative comme « *une avancée majeure dans la mise en place d'un espace européen de l'éducation* ». Si la philosophie générale du projet peut susciter l'enthousiasme, le cadre dans lequel il se concrétise, la faiblesse de ses moyens (uniquement issus d'Erasmus + à ce jour) et ses conséquences sur le plan de la démocratie universitaire et des libertés académiques ont de quoi susciter l'inquiétude.

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

Le projet se veut ambitieux : « *Réunir une nouvelle génération d'Européens créatifs, capables de coopérer dans différentes langues, au-delà des frontières et des disciplines, afin de relever les défis sociétaux de l'Europe.* » L'objectif était posé dans les conclusions du Conseil européen de décembre 2017 : il s'agit « *de renforcer, dans l'ensemble de l'UE, les partenariats stratégiques entre les établissements d'enseignement supérieur et d'encourager l'émergence, d'ici à 2024, d'une vingtaine d'universités européennes* ».

« UNIVERSITÉS DE DEMAIN »

Dans sa présentation, la Commission européenne laisse entrevoir le projet : ces « *universités européennes* », aujourd'hui « *alliances transnationales* », ont vocation à devenir « *les universités de demain* » chargées de promouvoir tout autant les « *valeurs* » et « *l'identité* » européennes (!) en « *révolutionnant* », rien moins, « *la qualité et la compétitivité de l'enseignement supérieur** ». Par ce biais, la Commission européenne « *teste différents modèles de coopération pour les universités européennes* » en commençant par deux appels à propositions dans le cadre du programme Erasmus +.

Sur les 54 candidatures reçues, 17 universités européennes sont sélectionnées, regroupant au total 114 établissements d'enseignement supérieur dans 24 États membres. Mais un budget de 60 millions d'euros seulement est prévu, sans rapport avec les superlatifs et les ambitions affichées. Car les universités sélectionnées sont appelées à « *mettre en commun leur expertise, leurs plates-formes et leurs ressources pour proposer des programmes d'études ou des modules communs englobant diverses disciplines* ». Les programmes seront « *très souples et permettront aux étudiants de personnaliser leur éducation, en choisissant quoi, où et quand étudier et obtenir un diplôme européen* ».

DE NOMBREUSES QUESTIONS RESTENT EN SUSPENS

Quant au « *modèle de gouvernance* », il n'est tout simplement pas défini. Quid des libertés académiques ? Quid de la démocratie universitaire ? Les universités européennes seront-elles de simples réseaux ou de réelles alliances ? En attendant le « *projet final* », prévu en 2021, de nombreuses questions méritent ainsi d'être soulevées, celles des calendriers universitaires, d'une mobilité européenne des étudiants entre plusieurs universités ou, *last but not least*, celle des diplômes européens (statuts, accréditation) dans un cadre où l'Union européenne n'a pas cette compétence dans ses prérogatives. ■

Un budget de 60 millions d'euros seulement est prévu, sans rapport avec les superlatifs et les ambitions affichées.

* Initiative « *universités européennes* » : europa.eu/rapid/press-release_IP-19-3389_fr.htm.

LES 16 ÉTABLISSEMENTS FRANÇAIS IMPLIQUÉS DANS 14 DES 17 PROJETS SÉLECTIONNÉS PAR LA COMMISSION EUROPÉENNE
Le nom des établissements est suivi du nom du projet

ÉTABLISSEMENTS COORDINATEURS D'UN PROJET	ÉTABLISSEMENTS PORTEURS D'UN PROJET
<ul style="list-style-type: none"> ● Sorbonne Université 4EU+ Alliance ● Sciences Po The European University in social sciences (CIVICA) ● Université d'Aix-Marseille European Civic University Alliance (CIVIS) ● Université de La Rochelle European University for Smart Urban Coastal Sustainability (CONEXUS) ● Université de Strasbourg European Partnership for an Innovative Campus Unifying Regions (EPICUR) ● Université Paris-Saclay European University Alliance for Global Health (EUGLOH) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Université Paris-I Panthéon Sorbonne UNA Europa ● Université de Lyon European University Alliance (ARQUS) ● Université de Montpellier European University (CHARM - Challenge-driven, Accessible, Research-based, Mobile) ● Universités de Rennes-I et de Paris Nanterre European Digital UniverCity (EDUC) ● Université de Haute-Alsace European Partnership for an Innovative Campus Unifying Regions (EPICUR) ● Université de Cergy-Pontoise European Universities Transforming to an Open, Inclusive Academy for 2050 (UTOPIA) ● Université de Bourgogne Fostering Outreach within European Regions, Transnational Higher Education and Mobility (FORTHEM) ● Université de Bretagne occidentale The European University of the Seas (SEA-EU) ● Institut polytechnique de Grenoble University Network for Innovation, Technology and Engineering (UNITE)

Liste exhaustive des universités impliquées dans chaque projet : ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/857832/ANNEX.pdf.pdf.

Une nouvelle venue dans le paysage de l'enseignement supérieur : l'IGESR

Plusieurs inspections générales intervenant dans l'enseignement supérieur et/ou la recherche fusionnent à cette rentrée pour former l'Inspection générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche (IGESR).

Par **AXEL TRANI**

L'indépendance qui leur est garantie et leur expérience font des inspecteurs généraux des interlocuteurs précieux pour les syndicats et les agents.

Plusieurs inspections générales vont fusionner en cette rentrée 2019. Il s'agit surtout de l'Inspection générale de l'Éducation nationale (IGEN), dont le champ de compétence était constitué des BTS et des classes préparatoires, et de l'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche (IGAENR), dont la compétence portait sur la gestion, l'organisation, les finances de l'ensemble de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'Inspection générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche (IGESR) sera rattachée aux ministres de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et des Sports. Elle comptera 250 membres et travaillera à peu près pour un tiers de son temps sur l'ESRI. Ses membres sont surtout issus, pour la partie administrative, de l'administration centrale des ministères, des services déconcentrés de l'État, des universités, des organismes de recherche ; pour les enseignants, des classes préparatoires aux grandes écoles. Plusieurs enseignants-chercheurs sont inspecteurs généraux.

UNE LÉGITIMITÉ ET UNE EXPERTISE ACCRUES

L'intervention de l'inspection générale dans l'ESR a beaucoup augmenté depuis la loi Pécresse. Elle a accompagné les universités dans l'accès aux responsabilités et compétences élargies, ce qui a été pour elle l'occasion d'acquérir une légitimité et une expertise accrues. Variées, ses missions sont essentiellement :

- de suivre et observer la mise en œuvre des politiques publiques. C'est, par exemple, le cas de Parcoursup sur la dernière période ;
- d'apporter son appui et son expertise jusqu'à l'accompagnement des dirigeants. C'est ce qu'a fait l'inspection générale pour certaines fusions d'universités ;
- des travaux d'évaluation et de prospective. Dans la période récente, des rapports ont, par exemple, porté sur le rôle de la qualification et du CNU dans la carrière des enseignants-chercheurs, l'harmonisation de la gestion des unités de recherche entre organismes de recherche et établissements, les petites et moyennes universités ;
- de contrôle, par exemple en cas de suspicion de harcèlement ou d'agression sexuelle.

Les inspecteurs généraux ont, bien sûr, une obligation de loyauté vis-à-vis de leurs ministres. L'indépendance qui leur est garantie et leur expérience en font des interlocuteurs précieux pour les syndicats et les agents. ■

Les trois ministères de tutelle de l'IGESR.



© LPLT/Wikimedia Commons



© Celette/Wikimedia Commons



© Celette/Wikimedia Commons

Le prix de la démocratie

Dans un ouvrage de 464 pages, publié en août 2018¹, l'auteure compare l'organisation du financement des partis politiques, des fondations politiques ou think tanks, et des campagnes électorales des candidats dans plusieurs démocraties : en Europe – Allemagne, Espagne, France, Italie, Royaume-Uni –, aux États-Unis, au Canada, au Brésil et en Inde.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**,
coresponsable du secteur Communication

Partout où les financements privés des entreprises ou des particuliers ne sont ni interdits, ni limités à des seuils empêchant des contributions très élevées, les dirigeants des partis politiques et les candidats aux élections sont enclins à répondre en priorité aux intérêts particuliers des plus importants donateurs.

En France, où les dons des particuliers sont plafonnés à 7 500 euros, le candidat Emmanuel Macron est parvenu à mobiliser une partie de la bourgeoisie pour réunir les millions de sa campagne électorale, sans l'appui d'un parti politique. Les décisions politiques de la première année de son mandat l'ont conduit à servir les intérêts de ses obligés en supprimant l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF), en instaurant une « flat tax » sur les bénéfices des produits financiers... Un bon investissement pour ces donateurs dont 60 % de la contribution ont été pris en charge par la collectivité.

OUTIL DE PRESSION SUR LES POLITIQUES

En Allemagne, où les dons des entreprises aux partis politiques sont autorisés, l'industrie automobile ou celle du tabac jouissent d'un puissant outil de pression sur les politiques pour enjoindre les dirigeants à ne pas lancer de campagne antitabac et à mener une politique économique de soutien aux exportations industrielles.

Aussi problématique, « aux États-Unis et en Italie, deux pays qui avaient été pourtant parmi les premiers à introduire un financement public de leur démocratie au début des années 1970, les victoires électorales des partis populistes [...] en 2016 et 2018 ont eu lieu en même temps que la mise à mort finale du financement public des dépenses électorales ».

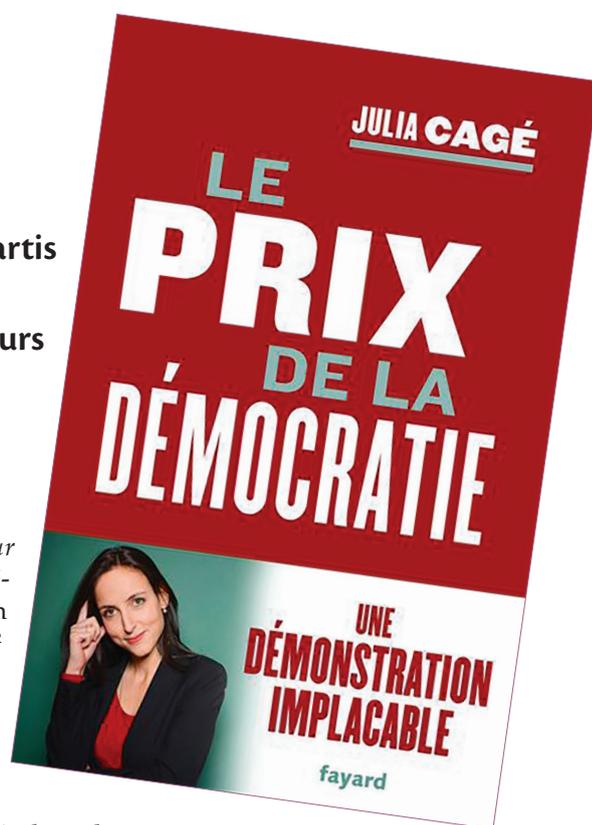
C'est pourquoi l'auteure propose de recourir à un financement public intégral

via des « bons pour l'égalité démocratique » (BED) d'un montant de 7 euros² par électeur et attribués chaque année au parti – ou à l'organisation présentant des candidats – de son choix lors de sa déclaration d'impôt annuelle. Ce qui permet de ne pas figer durant cinq années le financement des partis en fonction de leur seul résultat aux élections législatives précédentes.

S'INSPIRER DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

Mais les financements ne sont pas tout, et pour combattre l'abstention, il faut également que les électeurs puissent se reconnaître dans les candidats qui se présentent à leur suffrage. Pour cela, l'auteure s'inspire de la démocratie sociale au sein de laquelle les représentants syndicaux sont beaucoup plus représentatifs des classes sociales qu'ils défendent. Aussi propose-t-elle de réserver un tiers de l'Assemblée à des députés élus socialement à la proportionnelle sur des listes paritaires, de maintenir deux tiers de l'Assemblée avec des députés élus par circonscription. Cela pourrait avoir pour conséquence d'ouvrir la participation des syndicats ou des associations aux élections législatives et par là même au financement public de leurs organisations. De quoi remettre en question la charte d'Amiens. Des propositions qui nécessitent l'ouverture de débats.

La démocratie n'est pas un état, c'est un idéal et une conquête du peuple. Les crises que traversent les régimes actuels nécessitent que les citoyens s'emparent de ces questions. Cette contribution, comme celles des Gilets jaunes (RIC) ou des partisans d'une 6^e République, peut nous y aider. ■



La démocratie n'est pas un état, c'est un idéal et une conquête du peuple.

1. Julia Cagé, *Le Prix de la démocratie*, Fayard, 2018.

2. Actuellement le financement public des partis politiques représente en France une dépense moyenne de 3,55 € par adulte, soit 175 millions d'euros (financement direct des partis et des dépenses de campagne ainsi qu'exonérations fiscales des dons aux partis et aux candidats aux élections).

mgen^{*}

GROUPE vyv

MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

J'AI
CHOISI
MGEN

MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE

Martin Fourcade et 4 millions de personnes ont choisi MGEN pour la confiance, la solidarité, l'accès aux soins de qualité et le haut niveau de prévoyance.

www.antigel.agency - 01 410 - Avril 2019 - © Hervé THOUROUDE - Ce document est non contractuel

MARTIN FOURCADE
CHAMPION DU MONDE &
CHAMPION OLYMPIQUE
DE BIATHLON

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, n°775 685 399, MGEN Vie, n°441 922 002, MGEN Fila, n°440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du code de la Mutualité - MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du code de la Mutualité.