

**CONFÉRENCE DE PRESSE
19 SEPTEMBRE 2022**

DOSSIER DE PRESSE

SNESUP FSU

SOMMAIRE

UNE RENTRÉE NORMALE ?	3
UN BUDGET POUR L'ESR QUI ENTÉRINE LE DÉSENGAGEMENT DE L'ÉTAT	4
OUVRIR DES PLACES EN LICENCE ET EN MASTER : UNE URGENCE !	5
FORMATION DES ENSEIGNANTS : PLUS DE FORMATION ET DANS DE MEILLEURES CONDITIONS !	6
RIPEC/REPYRAMIDAGE/CPJ : DES USINES À GAZ OPAQUES	7
PERTE DE SENS DES MÉTIERS D'ENSEIGNANTS DU SUPÉRIEUR : UN FACTEUR DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL	8
ÉTABLISSEMENTS EXPÉRIMENTAUX ET ÉTABLISSEMENTS FUSIONNÉS : DES STRUCTURES QUI PEINENT À REMPLIR LES FONCTIONS PRIMORDIALES DE L'ESR	9

Une rentrée normale ?

Cette rentrée 2022 est considérée comme la première rentrée « normale » depuis trois ans, sans consignes particulières d'organisation liées au Covid-19. Elle suit une période qui a transformé lourdement l'organisation de notre travail, avec l'éclatement des collectifs qui peinent à se reconstituer et l'installation insidieuse du distanciel comme mode d'enseignement désormais « reconnu », sans même que son utilisation n'ait été sérieusement questionnée par les directions des établissements ou le ministère. Contrairement à ce qui semble suggéré par la formule « rentrée normale », cette rentrée ne sera pourtant pas un long fleuve tranquille.

LA QUESTION DES MOYENS ALLOUÉS À L'ESR RESTE ENTIÈRE

Les cinq chantiers prioritaires, annoncés par Élisabeth Borne pour l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) le 31 août dernier, à l'occasion d'un séminaire gouvernemental, restent bien flous au regard des besoins de l'ESR. La première ministre a listé les objectifs suivants : renforcer l'égalité d'accès et de réussite dans l'ESR et mieux orienter les étudiant-es vers les métiers de demain, créer les conditions pour garantir l'excellence de la recherche, la protection et la valorisation des travaux et les liens avec le monde économique, renforcer l'autonomie des établissements et rénover les modalités du dialogue, notamment concernant les moyens, clarifier les fonctions de pilotage, d'animation et de gestion des laboratoires et travailler aux transitions environnementale, énergétique et numérique dans le cadre du plan France 2030... Avec quels moyens cette feuille de route sera-t-elle mise en œuvre ? Selon quel calendrier ? Ces questions, pourtant essentielles, restent entières alors que les budgets alloués dans le cadre de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche ne suffisent même pas à combler les surcoûts liés à l'inflation. Que dire donc du financement des mesures qu'elle contient ?

UN RISQUE PATENT D'ASPHYXIE BUDGÉTAIRE DANS LES UNIVERSITÉS

Avec une inflation qui ne cesse d'augmenter dans un contexte budgétaire déjà particulièrement tendu pour les établissements universitaires, les inquiétudes grandissent quant à la prise en charge du surcoût lié à la hausse des tarifs des fluides. Ici ou là, la baisse du chauffage à 19 °C est annoncée ou suggérée pour l'hiver. Certaines présidences évoquent, pour ce seul poste, un surcoût de 2 à 4 millions

d'euros (M€), auxquels il faudra ajouter la hausse des coûts de fonctionnement liée à l'inflation et la prise en charge du financement de l'augmentation du point d'indice de 3,5 % pour tous et toutes les fonctionnaires dont on se demande pour le moment quand, et si, elle sera financée... À Lille, ce sont 45 personnels Biatss qui ne seront pas remplacés tandis qu'une pétition intersyndicale circule contre la dégradation des conditions de travail. À Nantes, 4,3 M€ de déficit figurent au budget rectificatif voté le 1^{er} juillet, et à Rouen, les analyses de la présidence courant juillet concernant l'emploi déficitaire rejoignent celles du SNESUP-FSU. Enfin, dans nombre d'établissements, les heures complémentaires réalisées durant l'année universitaire, ou celles des contractuel·les, ne sont toujours pas payées. La liste s'allonge chaque jour d'arbitrages budgétaires réalisés en défaveur des personnels.

LA PART BELLE FAITE AU « PRIVÉ »

Par ailleurs, la situation reste très tendue en termes de places pour les étudiant-es et de taux d'encadrement, mais le ministère et le gouvernement ne semblent pas inquiets. Le service public de l'ESR a toujours besoin de plus de 100 000 places dans les formations et de 62 000 personnels pour pouvoir fonctionner de manière satisfaisante et accueillir tous les bacheliers et toutes les bachelières qui le souhaitent. En 2021, ce sont seulement 1 500 postes d'enseignant-es-chercheur-ses et moins de 600 d'enseignants qui ont été pourvus, ne permettant même pas de couvrir les départs à la retraite. Entre 2017 et 2021, le nombre total d'enseignant-es et d'enseignant-es-chercheur-ses a chuté à 970 (- 89 professeur-es des universités, - 1 011 maître-ses de conférences, + 130 enseignant-es de statut 2^d degré), alors que le nombre d'étudiant-es progressait sur la même période de + 190 000, dont + 92 000 à l'université, soit l'équivalent de trois grosses universités. Actuellement, ce sont plus de 8 millions d'heures supplémentaires qui sont assurées dans l'enseignement supérieur, dont 4 millions par des enseignant-es et des enseignant-es-chercheur-ses titulaires, soit l'équivalent des obligations statutaires de 20 000 enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses titulaires. Aucun bilan de l'année dernière, aucune annonce sur ces sujets n'ont été faits par la ministre alors que les rentrées sont en cours dans tous les établissements du supérieur. Pire, la dégradation de la dépense moyenne par étudiant-e à l'université continue, et les formations supérieures

privées et publiques sont désormais mises sur le même plan (attribution de grades universitaires par le privé, présence sur Parcoursup, diplômes nationaux assujettis à des certifications externes). Ces éléments ont, depuis dix ans, provoqué le doublement du nombre d'inscrits dans l'enseignement privé – dont la subvention a par ailleurs été augmentée en 2021 de 8,5 M€, soit une hausse de 10,44 % par rapport à 2020. Les choix politiques sont clairs : laisser le principe des vases communicants opérer entre les établissements payants et ceux du service public au détriment, évidemment, de celles et ceux qui n'ont pas les moyens de s'offrir une place dans la formation de leur choix quel qu'en soit le coût. Au détriment aussi de la valeur des diplômes, qui ne cessent d'être vendus à la découpe sous la forme de modules, de blocs de compétences, d'attestations d'études universitaires sans valeur diplômante.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI CONTINUENT À SE DÉGRADER

Pour clore le tableau, des travaux sont par ailleurs en cours un peu partout rendant la rentrée compliquée en termes de locaux dans une situation déjà tendue. Alors que les étudiant·es et les enseignant·es arrivent sur les campus, des chantiers amputent la disponibilité des salles et des bureaux et rendent difficiles les conditions d'enseignement et de travail sur site. À Strasbourg, Lille, Nantes, Lyon, etc., des locaux sont indisponibles pour cause de travaux. À Nantes, le plafond s'est écroulé dans un amphithéâtre de l'IUT ; à Marne-la-Vallée, des travaux sont en cours sur tout le campus et certains bureaux étaient encore, fin août, sans façade ; à Lille, à la suite d'inondations et d'une non-conformité aux normes en vigueur, un bâtiment entier est indisponible, etc. ■

« Notes flash » du SIES :

www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-07/nf-sies-2022-20-23983.pdf

www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-07/nf-sies-2022-19-19093.pdf

Un budget pour l'ESR qui entérine le désengagement de l'État

L'annonce par le gouvernement de l'augmentation du budget de la Mission interministérielle pour la recherche et l'enseignement supérieur (Mires) de 1,5 milliard d'euros (Md€) est certes historique : c'est la progression totale que nous avons eue en euros courants entre les lois de finances initiales de 2018 et 2022.

Mais cela arrive dans une année d'inflation historique : 7 %, selon l'Insee, en 2022. Sur un budget de la Mires de 30 Mds€, dont un peu plus de la moitié pour les établissements d'enseignement supérieur y compris les universités, cela représente une perte de 2,1 Mds€. Donc, en 2023, si nous n'obtenons qu'une augmentation de 1,5 Md€, il manquera 600 millions d'euros (M€) pour maintenir la même activité qu'en 2022. La part de l'ESR public dans le PIB va diminuer.

Cette diminution va notamment provoquer la perte de pouvoir d'achat des personnels fonctionnaires et contractuels, puisque, à ce jour, seulement 3,5 % d'augmentation leur a été consentie par le gouvernement (soit + 875 M€), et il restera donc 625 M€ d'augmentation à affecter sur les 1,5 Md€ prévus. Ces 625 M€ se décomposent eux-mêmes en 400 M€ pour la part de la loi de programmation de la recherche

(LPR) prévue en 2023, dont nous avons à plusieurs reprises, avec l'ensemble de la communauté scientifique, dénoncé l'indigence, et 225 M€, ce qui correspond :

- soit à l'augmentation des coûts de l'énergie et des fluides (225 M€) ;
- soit au coût de l'accueil des 33 000 étudiant·es supplémentaires attendus en cette rentrée (225 M€).

Entre recruter et se chauffer, il va donc falloir choisir...

L'année 2023 devrait donc encore voir baisser la dotation par étudiant·e en euros constants et le taux d'encadrement dans les universités.

Les universités qui le peuvent pourront piocher dans leurs fonds de roulement (i.e. leurs réserves qui ont notamment été reconstituées lors des deux années de pandémie), mais pour les autres, ce sera un nouveau tour de vis austéritaire et donc moins de recrutements et plus de recours à des précaires contractuels ou vacataires. Rappelons que le fonds de roulement est ce qui permet aux établissements de contribuer à la rénovation énergétique des bâtiments dans le cadre de financements publics, notamment par le biais du plan de relance et des contrats de plan État-régions (CPER). ■

Ouvrir des places en licence et en master : une urgence !

Au 15 juillet 2022, 9,6 % des lycéen·nes et 21 % des étudiant·es en réorientation n'avaient toujours pas d'affectation dans l'enseignement supérieur (données issues du tableau de bord Parcoursup). Ainsi, 98 650 jeunes ne connaissaient toujours pas leur affectation à la rentrée 2022. La ministre de l'enseignement supérieur annonçait dans le *JDD* qu'au 17 juillet 2022, 100 000 places étaient vacantes sur Parcoursup. Cependant, nous ne savons pas si ces places disponibles sont en adéquation avec le choix des jeunes. Le SNESUP-FSU rappelle que l'avenir des jeunes dans leurs études supérieures ne doit pas être une question de gestion de flux. Seule la hiérarchisation des vœux dès le moment des dépôts des candidatures sur la plate-forme permet de prendre en compte leurs souhaits et évite leur hiérarchisation par le système de répondeur automatique, les premiers de cordée étant actuellement servis en premier et les étudiant·es les plus faibles scolairement assurant le rôle de remplissage des formations moins demandées. Au lieu de repérer les jeunes « à risque » et de leur restreindre le choix des études, l'État doit leur donner les moyens de réussir. Or, force est de constater que la dépense par étudiant·e à l'université ne cesse de diminuer d'année en année (en euros constants, de 12 760 euros en 2010 à 11 580 euros en 2020). Un autre phénomène très inquiétant est le recul des formations publiques au profit de celles du privé. Outre la gestion de flux, la plate-forme Parcoursup a aussi pour fonction de mettre en concurrence les établissements publics, dont la dotation pour charges de service public (SCSP) est déjà très inégalitaire (variant, en 2022, de 5 100 euros de SCSP/étudiant·e à l'université d'Angers à 9 700 euros de SCSP/étudiant·e à Sorbonne Université, de 3 900 euros à Nîmes à 10 300 euros à Évry, de 7 000 euros à Lyon-I à 9 200 euros à Toulouse-III et de 4 300 euros à Montpellier-III à 6 300 euros à Paris-III Sorbonne Nouvelle), et les établissements privés avec des droits d'inscription très souvent prohibitifs. L'intégration de ces derniers sur la plate-forme Parcoursup depuis 2020 n'a fait que renforcer fortement leur poids (+ 10 % en 2021-2022 contre + 0,3 % dans le public, source AEF).

Va-t-il en être de même concernant la plate-forme de gestion des candidatures des masters Trouvermonmaster ? Lors de la dernière concertation multilatérale en juillet, le ministère a tenté de rassurer les organisations syndicales en affirmant que le système de gestion des candidatures ne serait pas celui de

Parcoursup. Cependant, certains signes nous font craindre que la gestion de flux à l'entrée dans le supérieur se poursuive à l'entrée en master – ce qui va de pair avec la diminution des crédits relatifs aux masters. Le ratio du nombre d'étudiant·es en première année de master (M1) sur le nombre de licencié·es est passé de 1,02 en 2013-2014 à 0,85 en 2020-2021, alors que le nombre de licencié·es a augmenté de 163 000 à 205 000 (données issues des notes du SIES). Cette situation incite d'ailleurs la fuite des étudiant·es à l'étranger pour des masters fortement en tension, par exemple la Belgique pour la santé et la psychologie. La professionnalisation dans les licences générales, par l'approche par compétences, est de plus en plus pressante de la part du ministère, alors que celles-ci ont normalement comme principale fonction la poursuite d'études en master. Cette professionnalisation est une incitation à augmenter le nombre de licencié·es allant vers le marché du travail au détriment de la poursuite en master. Citons également la multiplication, certes à faible effectif, de voies parallèles, tels les cycles pluridisciplinaires de l'enseignement supérieur, au nombre de 83 d'après la plate-forme Parcoursup : avec les mêmes contenus que ceux de licences générales mais non soumis à l'approche par compétences, leur principale fonction est d'avoir un vivier pour les masters, en particulier dans les écoles graduées mises en place entre autres dans les établissements expérimentaux. Enfin, les conditions de droit de poursuite en master ont été restreintes il y a quelques années. La poursuite d'études en master est donc de plus en plus sélective, avec un nombre de places limité qui ne suit pas la démographie de la population étudiante. Le SNESUP-FSU rappelle que tout·e licencié·e doit avoir le droit de poursuivre dans un master de mention compatible avec celle de sa licence.

Les droits d'inscription dans les écoles d'ingénieurs publics doivent être supprimés et l'État ne doit pas abonder les dotations des établissements privés, y compris ceux qui relèvent de mission d'intérêt général (EESPIG). Par conséquent, le système de prêt auprès des banques ne doit pas être mis en place en France. Il a montré ses limites aux États-Unis et au Royaume-Uni, où l'État a dû rembourser les prêts auprès des banques face à l'impossibilité de remboursement par les personnes qui s'étaient vu octroyer un prêt. Cette opération a coûté plus cher à la société qu'un financement convenable des universités. Le SNESUP-FSU rappelle que le système éducatif ne doit relever que d'un service public gratuit. ■

Formation des enseignants : plus de formation et dans de meilleures conditions !

Imposée contre l'avis unanime des personnels, la énième « réforme » de la formation des enseignants et CPE (FDE) de J.-M. Blanquer induit une situation particulièrement préoccupante : conditions de travail dégradées, contenus (dimension universitaire et de recherche) dévalués et modalités d'exercice toujours plus disqualifiées. Pour le SNESUP-FSU, il est urgent de rouvrir le chantier de la FDE et d'engager rapidement de réelles négociations avec les acteurs et actrices de la formation.

Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser) réuni en juillet 2022 ne s'y est pas trompé : comme en 2021, il a refusé de voter les accréditations des dix dossiers d'instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPÉ) présentés. Comment prétendre asseoir la dimension universitaire et la recherche dans la FDE alors que la part des enseignant-es chercheur-ses dans les masters MEEF n'excède pas 17 % ? Comment assurer correctement le suivi et l'accompagnement des étudiant-es et des stagiaires quand, dans tous les INSPÉ, faute de moyens budgétaires et/ou humains, les équipes sont amenées à réduire voire supprimer des visites de stage ? Comment assurer le fonctionnement des « équipes plurielles » quand la construction d'une formation cohérente est empêchée par le manque de concertation, la rotation des collègues « de terrain », la part toujours croissante des injonctions ministérielles ? Les directions d'INSPÉ identifient les tensions et les difficultés que cette « réforme » entraîne, y compris en termes d'épuisement et de mal-être au travail, reconnaissent devant le Cneser que les équipes n'adhèrent pas à la « réforme », mais passent sous silence les alertes du CHSCT (MESR, juillet 2021) auxquelles aucune réponse n'a été évidemment apportée.

Peut-on s'étonner que le nombre de candidat-es aux concours s'effondre, que l'attractivité des métiers chute au vu de la faiblesse des rémunérations et de la dégradation des conditions de travail et de formation ? L'entrée dans le métier se fait toujours plus problématique : mettre en responsabilité de classe(s), seuls dès le début de l'année, des étudiant-es avant concours est une mauvaise idée.

Au reste, les contrats de pseudo-alternance du ministère de l'Éducation nationale (MEN) pour les étudiant-es de masters MEEF (un tiers-temps seul-e en responsabilité de classe, en même temps que le travail de master et la préparation au concours) sont loin de faire le plein...

Quant aux lauréat-es des concours, la « formation » qui leur est proposée (de 10 à 20 jours pour les titulaires d'un

MEEF, entre 220 et 250 heures pour les autres, qui n'ont souvent jamais vu de classe) est partout insuffisante et très variable selon les moyens accordés localement.

Volumes de formation, place de la recherche, accompagnement de stage, modalités d'évaluation sont autant de variables d'ajustement quand les moyens sont insuffisants : tout repose donc sur le sens professionnel des équipes, la multiplication des vacances et heures supplémentaires. Certains INSPÉ (Bordeaux, Orléans) ont d'ailleurs décidé de repousser de plusieurs semaines, ou mois, la formation des fonctionnaires stagiaires faute de moyens, d'autres (Lille) envisagent de mutualiser la formation des stagiaires avec celle des étudiant-es avant concours.

Face à la pénurie, le MEN et les rectorats ont mis en place l'embauche en trente minutes de contractuel-les, qui doivent se convertir en « enseignant-es » et prendre la responsabilité de classe(s) après (au maximum) quatre jours de formation. C'est un nouveau coup bas contre la FDE : laisser entendre, comme le fait le ministère, qu'une formation de haut niveau serait inutile est à la fois vicieux et contre-productif. Pourquoi s'engager dans un master alors qu'avec une licence, voire moins, et quatre jours de « formation » (c'est cinq jours dans certaines enseignes de restauration rapide), on peut « devenir » enseignant-e, voire « passer avant » les nouveaux titulaires – comme l'a affirmé le recteur de Créteil devant le ministre lui-même ?

Le SNESUP-FSU attend du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) qu'il prenne enfin, et publiquement, la mesure de la dégradation inédite de la situation et qu'il agisse en concertation avec les acteurs et actrices de la formation, afin de reconstruire, à la mesure des besoins, une formation des enseignant-es de haut niveau, dans l'université.

Face à l'urgence, le SNESUP-FSU réitère ses exigences :

- financement des études pour les étudiant-es qui souhaitent s'orienter vers les métiers de l'enseignement ;
- entrée vraiment progressive dans le métier – pas de responsabilité seul-e en classe(s) dès le début de l'année ;
- année de stage pensée comme une année de formation, ce qui présuppose des ambitions scientifiques en termes de contenus et pas uniquement un « affichage » horaire de thématiques génériques ;
- du temps et des moyens dans les INSPÉ pour la formation et l'accompagnement.

C'est à ce prix, et en revalorisant les salaires, qu'on pourra espérer attirer davantage de candidats et candidates vers les métiers de l'enseignement. ■

Ripec/repyramidage/CPJ : des usines à gaz opaques

En 2022, les différents dispositifs de la loi de programmation de la recherche (LPR) ont été mis en œuvre dans un calendrier extrêmement serré à la suite du retard pris par le ministère afin de publier les décrets d'application, notamment ceux portant sur la nouvelle voie d'accès au corps des professeur·es des universités (PU) par liste d'aptitude pour les maître·sses de conférences (MCF), aussi appelée repyramidage, et sur le nouveau régime indemnitaire des enseignant·es-chercheur·es (Ripec). Pour ces deux dispositifs, le ministère de l'Enseignement supérieur a choisi de laisser le dernier mot au/à la chef·fe d'établissement, plutôt qu'à un jury d'enseignant·es-chercheur·es (EC), comme c'est le cas pour tous les autres recrutements, contournant ainsi le principe d'indépendance des enseignant·es-chercheur·es. À cela s'ajoutent les chaires de professeur·es junior (CPJ), qui créent de facto une voie de recrutement sans concours en contournant les règles de la fonction publique.

Le repyramidage s'est révélé être une vraie usine à gaz. De plus, malgré un objectif affiché louable, à savoir faire passer le taux de PU parmi les EC de 31,5 % à 35,5 % et le rééquilibrer entre les sections CNU, le dispositif choisi génère d'importantes inégalités entre les EC de différents établissements. Doit-on s'en étonner alors que, pour atteindre des objectifs fixés nationalement, les décisions se prennent uniquement au niveau local et sont pour la plupart confiées au/à la chef·fe d'établissement ? Bien que le ministère, malgré nos multiples demandes, ne nous ait toujours pas communiqué le nombre de promotions par section CNU, le SNESUP-FSU a pu constater qu'au niveau local certaines sections, comme les sections 12 à 15 (groupe 3) ou les sections interdisciplinaires (groupe 12), se retrouvent défavorisées, alors qu'elles font déjà partie des sections avec le plus faible rapport de PU par rapport aux MCF (pouvant descendre en dessous de 25 %) [cf. tableau].

Dans ces conditions, le rééquilibrage est fort compromis, et ce, sans compter les départs à la retraite de près de 1 000 PU en 2023. Il est urgent que le gouvernement abonde les budgets des établissements afin d'arrêter les gels de postes, sans quoi le rapport PU/MCF risque même d'être encore plus faible à la fin du repyramidage, en 2027, qu'actuellement².

Dans un contexte de masse salariale et de postes de fonctionnaires contraints par le gouvernement, les très contestées CPJ sont poussées en avant par le ministère auprès des établissements avec force financements, au détriment des recrutements classiques. Le SNESUP-FSU réclame un bilan national, compte tenu des remontées locales montrant que les CPJ servent à débaucher des EC déjà en poste via un détachement sur emploi contractuel dans leur propre ministère. C'est en particulier un contournement des voies de promotion normales.

De plus, le déséquilibre entre les disciplines, mentionné pour le repyramidage, se retrouve également au niveau des CPJ ouvertes en 2022, avec seulement 4 des 125 CPJ en langues et littératures et 3 postes dans les sections interdisciplinaires contre 17 en chimie (groupe 7) et 20 en physique (groupe 6).

La mise en place du Ripec s'est, elle aussi, faite au pas de course dans les établissements. Ces derniers ont dû établir des lignes directrices de gestion, notamment pour la mise en place de la prime individuelle dite C3, alors même que le ministère n'avait toujours pas publié les siennes au *Bulletin officiel*. Des points importants n'ont ainsi souvent pas été précisés ; on notera que les dossiers ont pu être évalués en l'absence de critères communs aux rapporteurs.

Alors que le ministère évoque en ce moment de nouveaux décrets permettant de simplifier les procédures issues de la LPR, le SNESUP-FSU rappelle qu'il en avait souligné les défauts manifestes lors des concertations, et qu'il a déjà proposé des procédures qui, outre le fait d'être plus simples, sont également plus justes. Pour le repyramidage, la mise en place d'une procédure nationale où le CNU jouerait tout son rôle, en classant les dossiers au sein de chaque section, permettrait à tous et toutes les MCF éligibles de candidater quel que soit leur établissement d'affectation³. Pour le Ripec, l'intégration des primes dans la grille indiciaire permettrait d'éviter la double évaluation inutile et laborieuse des dossiers. Enfin, nous proposons de mettre fin au système dérogatoire des CPJ, et d'utiliser le budget libéré afin de créer des postes de PU titulaires, notamment dans les disciplines déficitaires. ■

PU manquants par groupes disciplinaires CNU pour atteindre un rapport PU/MCF de 40 % à effectif constant

Groupe CNU	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12
% PU	35,4	27,7	28,2	32,2	32,5	39,8	33,8	34,6	33,8	28,2	23
PU manquants	174	477	657	506	477	2	191	68	424	522	416

1. www.snesup.fr/article/repyramidage-mcf-pu-fait-du-prince-et-foire-dempoigne-communique-de-presse-du-snesup-fsu-du-8-decembre-2021.

2. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/augmentation-departs-definitifs-enseignants-chercheurs.

3. www.snesup.fr/article/le-repyramidage-des-enseignantes-chercheuses-du-mesri-un-dispositif-plus-simple-plus-efficace-et-moins-inegalitaire-existe-communique-de-presse-du-snesup-fsu-du-25-mars-2022.

Perte de sens des métiers d'enseignants du supérieur : un facteur de souffrance au travail

Ces dernières années, les enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses se sont vu confier des tâches administratives de plus en plus lourdes, en raison notamment de l'insuffisance des recrutements de personnels supports pour s'occuper de ces tâches, d'une augmentation sans précédent du nombre d'étudiant-es, sans le recrutement d'enseignant-es et d'enseignant-es-chercheur-ses titulaires nécessaires, et d'une dérégulation de plus en plus forte des formations. Tout cela a entraîné une perte de sens chez nombre de nos collègues.

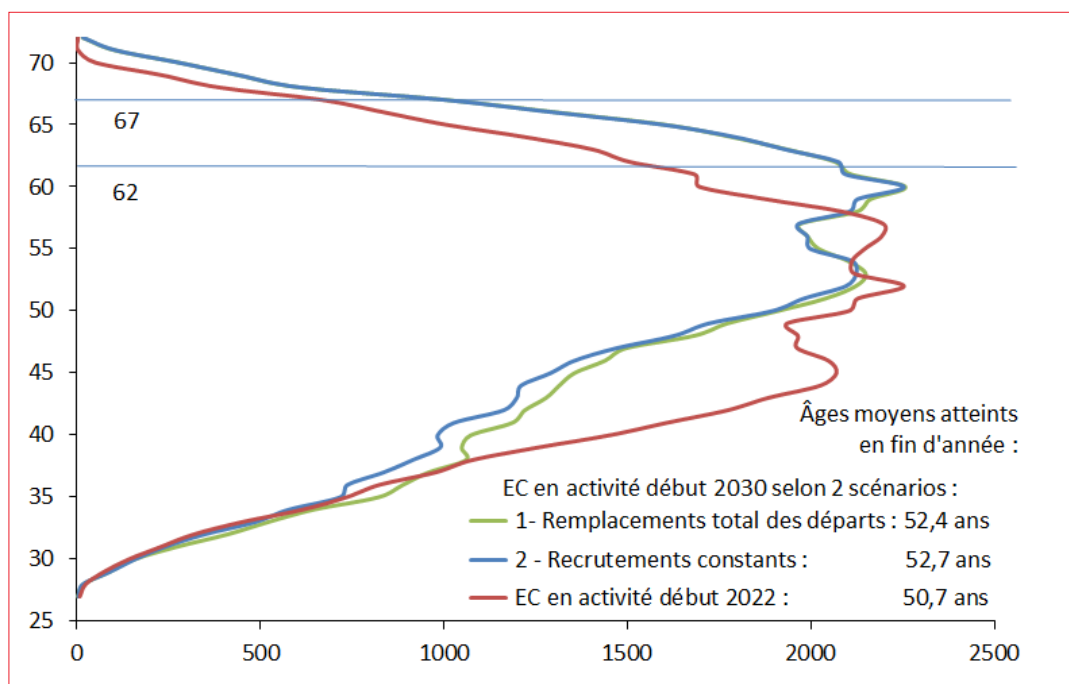
Au lieu de pouvoir s'investir pleinement dans leurs missions premières d'enseignement et de recherche, les enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses doivent remplir un nouveau tableau de remontée d'informations ou participer à une énième réunion d'information sans plus-value. Petit à petit, dans l'enseignement supérieur, les chef-fes d'établissement se professionnalisent, et l'humain est mis de côté au profit d'indicateurs désincarnés, alors que les collègues voient leur travail empêché par des injonctions cosmétiques et un manque de moyens criant.

De plus, afin de poursuivre la course à l'excellence voulue par le ministère, les établissements se muent en établissements expérimentaux, demandant aux collègues de mettre en place des structures toujours plus complexes, multipliant les réunions plus que nécessaire. Le nombre d'évaluations augmente également, que ce soit pour mettre en place la prime individuelle « d'excellence » du Ripec, ou pour répondre et évaluer des appels à

projets de plus en plus nombreux. Cette volonté d'augmenter toujours plus le poids des appels à projets, que ce soit pour l'enseignement ou pour la recherche, se retrouve également dans le nouveau référentiel mis en place par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres)¹. Le temps manque pour accomplir le cœur du métier, et on prend sur ses vacances, sa vie personnelle, etc.

Alors que les enseignant-es du supérieur ont su faire face à la crise engendrée par la pandémie, en mettant en place des formations hybrides ou en distanciel de manière rapide afin de répondre à l'urgence sanitaire, nous voyons apparaître de plus en plus au sein des établissements des hybridations forcées d'enseignements contre l'avis des enseignant-es. Les établissements prennent alors pour arguments le manque de locaux pour accueillir les étudiant-es, le manque d'enseignant-es pour faire face à l'augmentation des effectifs... Tout cela entraîne une dégradation des conditions d'enseignement, toujours sous le regard bienveillant du ministère, qui y voit une diminution des coûts des formations², alors même que le coût des formations universitaires est déjà en dessous de ce qu'il devrait être (en moyenne 10 440 euros par étudiant-e à l'université, pour 15 730 euros par étudiant-e en CPGÉ et 14 220 euros par étudiant-e en STS).

Dans ce contexte général de dégradation des conditions d'exercice du métier, la précarisation de l'ESR continue. Alors que le ministère parle de stabilisation du nombre de contractuel-les autour de 19 000 depuis 2015, ce



1. www.snesup.fr/article/analyse-des-referentiels-hceres.

2. cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2019/10/4/Modele_economique_transformation_numerique_enseignements_enseignement-sup_1224104.pdf.

3. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-06/enseignants-contractuels-2020-2021-note-dgrh-n-5-mai-2022-18937.pdf.

4. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/augmentation-departs-definitifs-enseignants-chercheurs.

chiffre en apparence stable cache en fait une dérégulation accrue. En effet, sur cinq ans, les effectifs d'enseignant-es du 2^d degré contractuel-les ont quasi doublé, tandis que les enseignant-es sous contrats locaux de type LRU ont augmenté de 50 %. À ces agent-es contractuel-les, il faut ajouter plus de 140 000 agent-es vacataires, soit plus de deux fois les effectifs d'enseignant-es titulaires³. La baisse des recrutements d'agent-es titulaires a créé un trou dans la pyramide des âges des agent-es. Même en arrêtant de geler les postes libérés par les départs à la retraite, ce retard ne pourra pas être comblé. Un plan massif de recrutement des nombreux-ses jeunes chercheur-ses, qui sont pour la plupart qua-

lifié-es et qui ont déjà fait leurs preuves dans de nombreux postes de contractuel-les, est nécessaire et urgent. À l'horizon 2030, 20 % des enseignant-es-chercheur-ses en activité auront plus de 62 ans⁴ (cf. graphique).

Dans cette fuite en avant, organisée à coups de réformes et de dérégulations par le ministère, les enseignant-es et les enseignant-es-chercheur-ses s'interrogent fortement sur les moyens qu'ils ont de pouvoir exercer leurs missions de service public et sur le sens de leur métier dans les conditions actuelles. Il est temps pour le ministère de remettre l'humain, les personnels et les étudiant-es, au centre de ses préoccupations. ■

Établissements expérimentaux et établissements fusionnés : des structures qui peinent à remplir les fonctions primordiales de l'ESR

Depuis plusieurs années, le MESR pousse en avant la fusion de plusieurs établissements. L'ordonnance du 12 décembre 2018 a conduit à l'émergence, sur l'ensemble du territoire, de nombreux établissements expérimentaux (EPEX) pouvant déroger aux principes du Code de l'éducation, en forçant la fusion de plusieurs établissements de statut et de culture très différents (université, école, institut de recherche, etc.), voire de tutelles ministérielles différentes. La plupart de ces EPEX expérimentent de nouvelles formes de gouvernance, remettant en cause le fonctionnement démocratique universitaire : la représentation des personnels est réduite à portion congrue dans les conseils d'administration, mettant à mal la représentativité des différents établissements composantes et des différentes catégories de personnel dans les instances de décision. Dans ce cadre, une présidence même minoritaire peut être élue à l'aide des représentant-es des tutelles et de personnalités extérieures.

Certains établissements ou EPEX ont également fait le choix de se passer de certains conseils centraux (CFVU, CS, CAC, etc.), pourtant lieux de décisions clés du système universitaire actuel, et ont constitué des commissions ad hoc, diminuant ainsi fortement la démocratie des établissements et séparant encore davantage les instances décisionnelles de la réalité de la formation et de la recherche. Dans de trop nombreux établissements, expérimentaux ou non, les conseils centraux et comités techniques ne sont plus que des espaces d'enregistrement de décisions inadéquates déjà prises par ailleurs.

Dans le prolongement de ces modifications de gouvernance, des velléités de séparer recherche et formation se font jour, avec la création de structures uniquement consacrées à la formation et totalement séparées des structures de recherche, en opposition au dialogue entre formation et recherche, nécessaire parce que fructueux pour les deux parties.

Deux ans seulement après leur création, trois EPEX ont exprimé leur volonté de sortir de l'expérimentation au premier semestre 2023 pour aller vers une structure de grand établissement : Paris Sciences & lettres (PSL), CY Cergy Paris, université Côte d'Azur (UCA). Un quatrième, l'université Grenoble Alpes (UGA), en a fait la demande plus récemment. L'avis du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) sur la sortie ne s'appuie que sur l'examen des structures, les évolutions de statuts envisagées, sans que leurs effets sur les missions de l'ESR soient véritablement étudiés.

Le SNESUP-FSU demande un moratoire sur la mise en place de nouveaux établissements expérimentaux et rappelle que la seule sortie acceptable pour les établissements en cours d'expérimentation est la création d'universités régies par les dispositions communes du Code de l'éducation. Afin de retrouver de la collégialité et de redonner un souffle démocratique aux établissements, le SNESUP-FSU rappelle sa demande d'abrogation de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) et de la prime majoritaire au conseil d'administration, et réclame la déconnexion entre les élections aux conseils centraux et l'élection de la présidence. Le retour à un unique statut national clair pour les universités, avec des conseils de composante et des conseils centraux élus, pourvus de réelles compétences décisionnaires à élaborer collégialement, et une présidence issue du monde universitaire et limitée à deux mandats, est une condition sine qua non pour assurer l'ensemble de nos missions. Nous rappelons également notre attachement à la dualité de l'enseignement supérieur, qui porte à la fois sur la formation et la recherche, et au dialogue entre la formation et la recherche au sein de composantes de formation ET de recherche, telles que les unités de formation et de recherche (UFR), les instituts ou les écoles. ■

**Syndicat national de l'enseignement supérieur –
Fédération syndicale unitaire
78, rue du Faubourg-Saint-Denis
75010 Paris
Tél. : 01 44 79 96 10
WWW.SNESUP.FR**

SUIVEZ-NOUS SUR :



WWW.TWITTER.COM/SNESUPFSU



WWW.FACEBOOK.COM/SNESUPFSU

SNESUP FSU