



## Élections professionnelles, l'enjeu démocratique

Les élections professionnelles de décembre 2022 donneront l'occasion à toutes et tous les agent·es de la fonction publique de voter et de faire la démonstration de leur attachement aux droits syndicaux et à la démocratie sociale.

Dans le cadre d'une conception très « verticale » de l'organisation des pouvoirs, les décisions du précédent quinquennat ont cherché à affaiblir le syndicalisme, à défaire tout ce qui peut représenter un contre-pouvoir dans la société et à éliminer tout ce qui peut constituer un frein aux méthodes agressives et opaques du néomanagement dans les services, à l'image de ce que les universités ont subi déjà de longue date et qui s'est ainsi renforcé.

Or, le besoin n'a jamais été aussi fort de s'organiser, d'être défendu·es dans la transparence et de porter des combats collectifs pour le progrès social. Les élu·es des syndicats de la FSU s'engagent pour faire respecter les droits de toutes et tous et en conquérir de nouveaux, au niveau de chaque université comme au niveau national, au CSA ministériel, dans les instances de la fonction publique, etc.

Voter pour la FSU, c'est aussi choisir une fédération qui s'inscrit dans les dynamiques unitaires les plus larges et cherche à rénover l'outil syndical, pour qu'il soit plus uni et donc plus efficace, et véritablement en prise avec les attentes du monde du travail tel qu'il est.

Salaires, emploi, retraites, services publics, égalité femmes-hommes, mais aussi mesures de justice sociale et environnementale, plan pour la jeunesse, l'ambition de la FSU est de faire les liens nécessaires entre défense individuelle et collective mais aussi entre le quotidien des métiers et la bataille pour l'intérêt général, deux faces d'un seul et même combat.

---

Dossier coordonné par le **BUREAU NATIONAL**

---

# « La loi de la transformation de la fonction publique vise à faire des syndicats de simples commentateurs »

À travers ses réponses à trois questions que nous lui avons posées, le secrétaire général de la FSU, Benoît Teste, décrypte les principaux écueils de la loi de transformation de la fonction publique et la façon dont la FSU concourt à les combattre.

Propos recueillis par **STÉPHANE TASSEL** et **MICHÈLE ARTAUD**, membres du bureau national du SNESUP-FSU

**Héritage du premier mandat d'Emmanuel Macron, la loi indûment nommée de « transformation » de la fonction publique (TFP) a été adoptée en plein été 2019. Quels sont les points saillants et structurants de cette loi qui nous semble saper les fondements de la fonction publique (FP) ?**

C'est une loi qui n'a pas effacé les textes de loi statutaires et donc les principes les plus structurants du statut, mais qui a néanmoins inscrit des dispositions qui les ont considérablement affaiblis. En somme, plutôt que de s'attaquer de front au statut, le gouvernement a biaisé en opposant à chaque principe des dispositions qui en relativisent la portée. On retrouve donc dans cette loi tout ce qui permet d'individualiser le rapport à l'emploi, à commencer par le recours facilité au contrat contre l'emploi statutaire, au motif

de la « souplesse » et de la « déconcentration managériale ». Cette dernière expression résume d'ailleurs bien la logique à l'œuvre : il s'agit de donner aux décideurs locaux des leviers managériaux auparavant impossibles compte tenu du statut. Cela a impliqué l'affaiblissement des CAP et, ce faisant, la possibilité plus grande pour les hiérarchies de contourner les règles collectives.

**Dans l'enseignement supérieur, la gestion des carrières des enseignants-chercheurs est encore en bonne partie du ressort du CNU. La loi TFP modifie en profondeur les compétences des CAP et des CHSCT – ces derniers disparaissant au profit d'une autre instance. Quelle est la portée de ces modifications ?**

On a liquidé ce qui permettait un certain nombre de contrôles. Le temps que prennent les visites d'établissements et de contrôle des normes

d'hygiène et sécurité, le temps que prend la vérification des actes de gestion, au fond le temps de la démocratie sociale tout simplement. Tout cela est jugé trop lourd, trop contraignant, « rigidifie les procédures », et justifie cette loi... En d'autres termes : la démocratie est rigide, s'en remettre à la décision du chef de service est de meilleure politique. Je peux témoigner du fait qu'au moment de l'élaboration de cette loi, ce discours parfaitement effrayant était tenu de manière totalement décomplexée par l'équipe du ministre de la fonction publique de l'époque, Olivier Dussopt. Or, on parle là de la rupture de l'équilibre du statut : un fonctionnaire n'étant pas dans une relation contractuelle avec son employeur, il a donc droit au contrôle paritaire des actes de gestion qui le concernent. La rupture de cet équilibre, l'opacité qui est désormais la règle entraînent des incompréhensions des décisions qui sont prises et accroissent la défiance des personnels envers leur institution.

**Si la loi vise à « transformer » la FP, sa mise en application va avoir des effets sur les conditions d'existence des organisations représentatives. Quelle est l'importance de disposer d'une FSU forte dans la période ?**

La loi vise fondamentalement à détruire le lien de proximité que peuvent avoir les organisations syndicales avec les personnels, à faire des syndicats de simples commentateurs, plus ou moins complaisants, des politiques menées, à les « déconnecter » des questions concrètes des collègues et donc du « terrain ». La FSU, par son syndicalisme à vocation majoritaire, ses pratiques qui ont toujours refusé le clientélisme mais défendu au contraire en les articulant défense individuelle des collègues et intérêt collectif des professions, a donc été tout particulièrement visée par cette loi.

Mais ses syndicats, dans un contexte dégradé, ont aussi maintenu leur expertise sur les opérations de gestion, continué à renseigner les collègues, accompagné des recours, etc. Bref, soutenir la FSU en votant pour les listes qu'elle présente signifie défendre l'attachement au respect des droits de chacun dans un cadre collectif. Une progression de la participation en général, et du vote FSU en particulier, serait en tout cas un message fort à cet égard. ■

« Soutenir la FSU en votant pour les listes qu'elle présente signifie défendre l'attachement au respect des droits de chacun dans un cadre collectif. »



Benoît Teste, secrétaire général de la FSU, lors du congrès du SNESUP-FSU, qui s'est tenu les 15 et 16 juin 2022 à Dijon.

# La lutte contre la précarité, un enjeu fondamental pour les syndicats FSU de l'ESR

La précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche a explosé ces quinze dernières années et touche toutes les catégories de personnels, avec des effectifs de titulaires en chute et de fait un nombre de non-titulaires en hausse, face à l'augmentation constante de la population étudiante. Les syndicats de la FSU se battent pour un plan de titularisation de toutes et tous les contractuel·les.

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale

**D**epuis la loi sur l'autonomie des universités (ou loi Pécresse) en 2007, la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche a explosé et touche toutes les catégories de personnels avec un tiers des agent·es qui sont contractuel·les et 40 % des contractuel·les de l'État qui se trouvent dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Durant le quinquennat précédent, les effectifs étudiants ont progressé de presque 100 000 alors que le nombre des enseignant·es et enseignant·es-chercheur·ses a chuté d'un millier et que le nombre de non-titulaires a augmenté en conséquence, et avec eux la précarité.

La loi de programmation de la recherche, promulguée en 2020, accentuera encore le phénomène, en particulier avec l'introduction de nouveaux types de contrats comme les contrats de mission scientifique ou les chaires de professeur junior, que les syndicats FSU de l'ESR ont vivement combattu tant par la mobilisation que dans les instances représentatives.

## NÉCESSITÉ D'UN CADRAGE NATIONAL

Nos syndicats se battent pour un plan de titularisation de toutes et tous les contractuel·les sur missions pérennes qui le souhaitent avec, à la différence du dispositif Sauvadet de 2012, une intégration des personnels de catégorie A remplissant des missions de recherche et des enseignant·es en fonction dans le supérieur, quelle que soit leur discipline.

Pour améliorer la situation des enseignant·es du supérieur contractuel·les, le SNESUP-FSU revendique dès à présent un cadrage national pour que les maxima de service annuel, le décompte des heures et les rémunérations, s'alignent sur les conditions faites aux enseignant·es titulaires. Dans cette attente, ses sections s'emploient à obtenir la mise en place de grilles salariales là où il n'en existe pas dans les établissements. Le SNESUP-FSU accompagne les collègues en CDD qui font les frais des non-renouvellements abusifs que beaucoup d'établissements pratiquent systématiquement au bout de quatre ou cinq ans pour éviter la CDIisation.



© Hugo Harari-Kernadec

Pour faire fonctionner les formations à plus bas coût encore, les universités font appel à plus de 160 000 enseignant·es dit·es « vacataires ». Leur couverture sociale est inexistante. Leur rémunération à l'heure est faible. Ils·elles sont souvent payé·es plusieurs mois après et il arrive même que l'administration ne veuille pas les payer ! De fait, ils·elles sont de plus en plus nombreux·ses à se trouver en situation très précaire.

## REVALORISATION DU TAUX HORAIRE

Le SNESUP-FSU demande dans l'immédiat la revalorisation du taux horaire et l'effectivité de la mensualisation annoncée pour cette rentrée. Il a également soumis aux parlementaires des propositions pour une contractualisation des enseignant·es vacataires qui mette fin à cette condition de journalier payé à la tâche.

Enfin, les syndicats FSU de l'enseignement supérieur et de la recherche sont à l'origine, en mars dernier, des Assises nationales contre la précarité, qui ont réuni près de 120 personnes représentant plus de 20 organisations syndicales et collectifs de précaires. Une journée d'action nationale contre la précarisation des personnels de l'ESR y a été décidée. Nous participerons à son organisation en 2023 avec l'objectif de peser pour faire aboutir les revendications que nous portons dans les instances des établissements et du ministère. ■

Les Assises nationales contre la précarité, le 30 mars 2022, à Paris.

*Pour faire fonctionner les formations à plus bas coût encore, les universités font appel à plus de 160 000 enseignant·es dit·es « vacataires ».*

# Pour une juste revalorisation des carrières et des salaires dans l'ESR

Les syndicats de la FSU ont toujours œuvré pour une revalorisation des agent-es de la fonction publique au travers non pas d'une rémunération indemnitaire mais par l'intermédiaire des grilles de carrière et de la valeur du point d'indice, combinée avec l'amélioration des conditions de travail des agent-es. C'est dans cette approche que s'inscrivent les revendications du SNESUP-FSU qui seront portées dans le CSA ministériel et les CSA d'établissement.

Par le secteur **SITUATION DES PERSONNELS**

**P**our toutes et tous les agent-es de la fonction publique, la carrière au sein d'un corps est constituée de différents grades, chacun divisé en plusieurs échelons auxquels est associé un indice qui, une fois multiplié par la valeur du point d'indice, permet de connaître le traitement brut. Durant le quinquennat précédent, ce point d'indice a été totalement gelé. Il n'a été revalorisé qu'en juillet face à la montée de l'inflation et aux revendications salariales. Cette faible augmentation ne compense pas la perte de pouvoir d'achat cumulée depuis le début du gel du point, ni l'inflation galopante à laquelle nous devons faire face cette année. La FSU n'a eu de cesse de porter sa revendication d'augmentation immédiate de 10 % du point d'indice auprès du ministère de la Fonction publique, et ses syndicats nationaux l'ont relayée dans leurs ministères respectifs, dont le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR).

## RÉVISER LES GRILLES D'INDICES

L'autre levier sur lequel s'appuyer afin d'augmenter le traitement brut est la révision des grilles d'indices afin de prendre en compte les qualifications des enseignant-es du supérieur. Dans cette optique, le SNESUP-FSU avait obtenu en 2017 la prise en compte des enseignant-es-chercheur-ses (EC) et chercheur-ses dans la mise en œuvre du protocole PPCR, qui a permis l'augmentation des grilles avec notamment la création de la classe exceptionnelle des enseignant-es, de l'échelon exceptionnel des maître-ses de conférences (MCF) et du 7<sup>e</sup> échelon de la 2<sup>e</sup> classe des professeur-es d'université. Cependant, nous contestons le fait que le principe d'un déroulement de carrière sur deux grades inscrit dans ce protocole ne soit toujours pas mis en application pour les enseignant-es-chercheur-ses. Le SNESUP-FSU continuera à porter auprès du ministère cette question et sa revendication d'une mise

en place de dispositifs permettant enfin de mettre fin au blocage de carrière de nombreux-ses enseignant-es-chercheur-ses en fin du premier grade de leur corps ; pour cela, il propose d'harmoniser les flux d'avancements de grade sur ceux des corps enseignants du secondaire qui ont été obtenus il y a plusieurs années par l'action de la FSU. Par ailleurs, nous demandons que les dernières annonces du gouvernement pour les salaires des enseignant-es du primaire et du secondaire se traduisent également pour les enseignant-es du supérieur afin d'éviter un décrochage des rémunérations dans l'ESR par rapport à l'Éducation nationale.

## LE RIPEC, UNE USINE À GAZ INÉQUITABLE

Le ministère précédent a choisi dans le cadre de la LPR d'augmenter la part des primes et indemnités dans les rémunérations par le biais du nouveau régime indemnitaire pour les enseignant-es et chercheur-ses (Ripec). Celui-ci s'est révélé être une usine à gaz profondément inéquitable. Le SNESUP-FSU continuera à défendre le reversement des budgets prévus pour la prime individuelle C3 vers la composante statutaire C1, et l'alignement de la prime statutaire de tous et toutes les enseignant-es du supérieur aux niveaux programmés pour cette composante C1 tandis que la reconnaissance du doctorat se ferait par une amélioration des grilles de carrière des EC. Dans le cadre actuel, il poussera ses propositions visant à limiter les inégalités dans l'attribution de la composante individuelle C3.

Le SNESUP-FSU défend également la possibilité pour toutes et tous les enseignant-es de statut second degré (E2D, resp. MCF) d'accéder au corps de MCF (resp. professeurs d'université) lorsqu'ils ou elles sont qualifié-es à ces fonctions par le CNU. La voie temporaire de promotion des EC par liste d'aptitude, appelée repyramidage, est insatisfaisante. En choisissant délibérément de créer un système de promotion local, le MESR a opté pour la complication et pour l'inégalité de chances entre établissements. La FSU continuera de porter sa proposition de repyramidage national au sein duquel le CNU aurait toute sa place, comme elle a pu l'obtenir dans d'autres ministères, et elle demandera que des budgets supplémentaires fléchés soient prévus pour inciter les établissements à ouvrir des concours de MCF réservés aux E2D. ■

*La FSU n'a eu de cesse de porter sa revendication d'augmentation immédiate de 10 % du point d'indice auprès du ministère de la Fonction publique.*



© Pixabay

# L'emploi dans les universités après dix années d'« autonomie » et de sous-dotations

Il est de notoriété publique que les universités sont sous-financées par l'État par rapport aux autres établissements de l'enseignement supérieur comme les grandes écoles publiques, les CPGE ou les STS. Ce sous-financement se traduit principalement par un sous-encadrement en enseignant-es (E), enseignant-es-chercheur-ses (EC) mais également en personnel de soutien administratif, technique et des bibliothèques (Biatss). Ce sous-encadrement historique s'est particulièrement accru au cours des dix dernières années.

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

La dépense d'éducation par étudiant-e est tendanciellement en baisse en France depuis 2012. Alors qu'elle augmentait sur la période 2012-2017 pour l'ensemble des pays de l'OCDE, elle reculait de 0,7 % en France sur la même période (NEB 2021, Cours des comptes 2022) : la dépense moyenne d'éducation par étudiant-e est passée en euros constants de 12 760 euros en 2010 à 11 580 euros en 2020, l'augmentation de la dépense n'a pas suivi l'augmentation des effectifs étudiants (MESRI/SIES).

Cette chute de la dépense moyenne par étudiant-e a coïncidé de plus avec le passage, entre 2012 et 2022, aux « responsabilités et compétences élargies » de la plupart des universités, c'est-à-dire à la délégation par l'État de la gestion de leur masse salariale. Et cette baisse est principalement due à la baisse du financement par étudiant-e dans la majorité des universités. En 2015, la Stranes fixait à l'horizon 2025 la part de la dépense intérieure d'éducation de l'enseignement supérieur (DIE) dans les dépenses à 2 % du PIB. En 2020, elle ne s'élevait qu'à 1,4 %, soit la même part qu'en 2014, alors qu'en huit ans, nous avons accueilli 360 000 étudiant-es de plus, dont 150 000 de plus dans les universités.

## MASSIFICATION DE L'ACCÈS À L'ESR

Entre 2005 et 2022, la massification de l'accès à l'enseignement supérieur a conduit à accueillir 541 400 étudiant-es en plus (+ 23,7 %), dont + 391 200 à l'université (+ 30,5 %), tandis que, durant cette même période, le nombre d'enseignant-es et d'enseignant-es-chercheur-ses n'a, quant à lui, progressé que de 2,6 % entre 2005 et 2021. Et cette croissance du nombre d'étudiant-es ne va pas se tarir avant 2032. En effet, rien n'est plus prévisible que la démographie une fois que les enfants sont nés. Or le baby-boom de l'an 2000, qui s'est défini par + 800 000 naissances par an, s'est prolongé jusqu'en 2014. Nous devrions donc accueillir durablement 3 millions d'étudiant-es dans l'enseignement supérieur, dont plus de 1,7 million dans les universités.

En 2021, le taux d'encadrement s'élevait en moyenne dans les universités françaises à

8 agent-es titulaires pour 100 étudiant-es, et à 3,5 E et EC titulaires pour 100 étudiant-es.

Mais cette moyenne cache de nombreuses inégalités entre établissements, suivant leur typologie et au sein même de chacune des catégories. Ainsi, en 2021, le taux d'encadrement moyen des universités pluridisciplinaires avec santé (UPavS) variait de 6,1 (dont 2,8 E et EC) à Angers à 11,5 (dont 4,7 E et EC) à Sorbonne Université. Concernant les universités pluridisciplinaires sans secteur santé (UPhs), il s'établissait à 4,1 (dont 1,6 E et EC) à Nîmes, et à 14,2 (dont 4,4 E et EC) à Paris Sciences et lettres. Les universités tertiaires sont les moins encadrées avec, pour les universités arts-lettres-langues-sciences humaines et sociales (UTALLSHS) un taux d'encadrement de 5,2 (dont 2,5 E et EC) à Rennes-II, et de 7,3 (dont 2,9 E et EC) à Paris-III Sorbonne Nouvelle ; et pour les universités droit-économie-gestion, le taux d'encadrement de Paris-II Panthéon-Assas est de 3,1 (dont 1,3 E et EC pour 100 étudiant-es), tandis que celui de Toulouse-I Capitole est de 5,6 (dont 2 E et EC). Quant aux universités sciences, technologies et santé (STS), leur taux d'encadrement s'élève de 8,2 (dont 3,9 E et EC) pour l'université Lyon-I à 10,5 (dont 5,4 E et EC) pour l'université Toulouse-III Paul-Sabatier.

## 3,5 MILLIARDS D'EUROS

Nous n'avons pas les mêmes conditions de travail, ni les étudiant-es les mêmes conditions d'études, quand le taux d'encadrement varie du simple au double ou que les enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses titulaires sont suffisamment nombreux-ses pour se partager les responsabilités pédagogiques et limiter le recours aux heures complémentaires afin de préserver leur santé et le temps qu'ils et elles peuvent consacrer aux missions de recherche.

Pour que toutes les universités bénéficient du même taux d'encadrement que l'université la mieux dotée de sa catégorie, il serait nécessaire d'augmenter le budget de 3,5 milliards d'euros afin notamment de recruter 62 000 agent-es. Dans un premier temps, pour diminuer de moitié ces inégalités, il faut consacrer 770 millions d'euros, afin de créer 9 500 postes de personnels enseignants et non enseignants dans les établissements notoirement sous-dotés. C'est une revendication du SNESUP-FSU pour le service public de l'ESR. ■

*Pour que toutes les universités bénéficient du même taux d'encadrement que l'université la mieux dotée de sa catégorie, il serait nécessaire d'augmenter le budget de 3,5 milliards d'euros.*

# Plans d'action pour l'égalité professionnelle et plan de lutte contre les VSS : des leviers à actionner dans l'ESR

**Des inégalités demeurent dans l'enseignement supérieur entre les femmes et les hommes, tant au niveau des statuts qu'en matière de rémunération. S'ajoutent à cela des chiffres alarmants concernant les violences sexistes et sexuelles dont les femmes sont victimes, y compris dans le cadre professionnel.**

Par **ANNE ROGER**, secrétaire générale

**B**ien qu'aucune différence statutaire n'existe entre les femmes et les hommes enseignant dans le supérieur, il existe toujours un écart de rémunération de 9 % en faveur des hommes. Cette différence s'explique majoritairement par une ségrégation des corps et un accès plus difficile aux grades supérieurs. Les femmes représentent en effet 45 % du corps des maître-sses de conférences mais seulement 28 % de celui des professeur-es d'université. Elles représentent 54 % des certifié-es mais seulement 45 % des agrégé-es dans l'enseignement supérieur. Elles sont en général également moins bénéficiaires des mesures indemnitaires et moins présentes sur les fonctions qui y donnent droit : elles sont quasi absentes des présidences d'établissement, seulement 30 % des PEDR leur sont attribuées, etc. La précarité touche également davantage les femmes : elles sont près de 30 % à être contractuelles contre 18 % d'hommes, et leurs pensions de retraite sont inférieures de 500 euros brut à celles des hommes chez les enseignant-es-chercheur-ses. S'ajoutent à ces quelques constats des chiffres alarmants concernant les violences sexistes et sexuelles dont elles sont victimes, y compris dans le cadre professionnel.

## PLAN PLURIANNUEL D'ACTION

Un certain nombre de leviers existent aujourd'hui pour faire évoluer la situation. Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé en 2018, le titre V de la loi de transformation de la fonction publique promulguée en 2019 et le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 ont rendu obligatoire la déclinaison de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique dans chaque ministère. Pour l'ESR, le plan pluriannuel d'action 2021-2023 met en avant cinq axes : le renforcement de la gouvernance des politiques d'égalité, l'égalité d'accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, la réduction des écarts de rémunération et de déroulement de carrière, l'accompagnement des situations de grossesse et de la parentalité, l'articulation des temps de vies professionnelle et personnelle, la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. Il est également décliné dans tous

les établissements de l'ESR. Ces plans, aux niveaux national et local, contiennent potentiellement des avancées que nous avons obtenues grâce à la mobilisation continue et à nos interventions dans les instances ministérielles telles que le CT et le CHSCT (futur CSA). Dans les établissements, les CSA seront également des lieux de suivi incontournables.

## PLAN DE LUTTE CONTRE LES VSS

Par ailleurs, un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'ESR a été publié en novembre 2021 autour de quatre axes : formation, communication, renforcement et fonctionnement des dispositifs de signalement, et valorisation de l'engagement des étudiants et des personnels.

À chaque étape d'élaboration de ces plans, la FSU a rappelé la nécessité de financements pérennes des actions mises en place et dénoncé la politique de financement par appels à projets alors que la mise en œuvre des politiques d'égalité est un droit pour toutes et tous et un devoir pour le législateur. Concernant les VSS, elle a porté la nécessité d'une formation solide des personnels des cellules d'écoute, désormais obligatoires partout, et la nécessité d'un suivi qualitatif de ces dispositifs qui puisse s'appuyer sur des bilans chiffrés et précis que les élu-es FSU n'ont eu de cesse de réclamer. Les victimes saisissent-elles les cellules, que deviennent-elles ? Comment les a-t-on aidées ? Les conventions avec les associations professionnelles compétentes dans le domaine doivent se multiplier rapidement sur l'ensemble des établissements pour rattraper le retard. L'articulation entre les dispositifs d'écoute, la mise en place de procédures disciplinaires internes à l'établissement et la plainte au pénal doivent être travaillés, les victimes étant trop souvent ignorantes de leurs droits. Pour la FSU, cette lutte est une priorité.

Concernant l'égalité professionnelle, le repyramidage mis en place par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 peut être une occasion de résorber l'inégal accès au corps des professeurs d'université. La FSU sera attentive aux effets de ce repyramidage et demande qu'un bilan genré soit disponible rapidement, tout comme les autres statistiques genrées que le rapport social unique (RSU) publié par les établissements doit intégrer pour rendre visibles les écarts de rémunération et ainsi mieux les combattre. ■

*Dans le supérieur, il existe toujours un écart de rémunération de 9 % en faveur des hommes.*

# L'alignement de la rémunération des contractuel·les enseignant·es sur les grilles des titulaires, un acquis obtenu par les élu·es au CT de l'UPEC

La présidence de l'université Paris-Est Créteil Val-de-Marne a accepté de revoir la méthode de calcul de la rémunération des contractuel·les, permettant de reprendre tout ou partie de l'expérience professionnelle antérieure.

Par **GÉRARD TOLLET**, ancien membre du CT de l'UPEC

**A** la suite des propositions des élus FSU de l'UPEC, la présidence de l'université a accepté de revoir le calcul de la rémunération des contractuel·les au sein de l'université en mai 2019.

L'idée a été d'appliquer la même méthode que celle à laquelle sont soumis les nouveaux fonctionnaires au moment de la titularisation, c'est-à-dire le décret 51-1423 qui permet de reprendre tout ou partie de l'expérience professionnelle antérieure. L'esprit a été double :

- éviter l'anarchie des rémunérations « à la tête du client », voire le copinage ;

- rendre l'emploi de contractuel·les financièrement neutre par rapport à l'emploi de nouveaux titulaires, cela dans l'idée de limiter l'emploi de contractuel·les aux seuls cas que la loi prévoyait jusqu'à présent, c'est-à-dire pour combler des postes qui n'ont pas pu être pourvus par des fonctionnaires ou pour lesquels il n'existe pas de concours de recrutement.

Cette note de service, résultat d'une négociation avec l'administration locale, représente une avancée même si elle n'est pas en tout point conforme à nos demandes, notamment en ce qui concerne la prise en compte du doctorat. La FSU poursuivra la défense des contractuel·les au sein des nouvelles instances paritaires de l'établissement. ■

*La FSU poursuivra la défense des contractuel·les au sein des nouvelles instances paritaires de l'établissement.*

## Les élus FSU à l'offensive contre la dégradation des conditions de travail lors de la création de l'université expérimentale Gustave-Eiffel

Les élus FSU aux deux comités techniques de l'UGE veillent en permanence sur les conditions de travail des personnels et se battent contre les projets de la présidence affectant l'exercice du métier d'enseignant.

Par **RAYMOND GRÜBER**,  
membre des CT de l'université Gustave-Eiffel

**T**out au long du processus de création de l'université expérimentale, et de la crise sanitaire, les élus FSU aux deux comités techniques de l'université Gustave-Eiffel se sont battus pour ne pas voir les conditions de travail des personnels se dégrader. Lorsque la présidence a présenté son projet de faire travailler plus, sans aucune augmentation de salaire, la FSU s'est opposée fermement et a obtenu le retrait de ce

projet par la direction. À la place, un travail de convergence par le haut a été mis en place entre les rémunérations des agent·es de l'ancien institut de recherche et de l'université, qui ont fusionné.

Le combat est loin d'être terminé, car la présidence enchaîne les fusions de services, avec à la clé une dégradation pour tous les personnels, y compris les enseignant·es et les enseignant·es-chercheur·ses. La FSU continuera à s'opposer aux réorganisations affectant la qualité de service et les conditions de travail de tous et toutes. ■

*La FSU s'oppose aux réorganisations affectant les conditions de travail de tous et toutes.*

# Élections des CCP des agent·es non titulaires : de nouveaux enjeux

Composées à parts égales de représentant·es syndicaux·ales élu·es pour quatre ans et de l'administration, ces commissions sont consultées sur les questions individuelles relatives à la situation des agent·es non titulaires.

Par **ÉRIC PELLET**, membre du bureau national

**A**TER, doctorant·es, postdoctorant·es, vacataires de + 64 heures, contrats LRU, maître·sses de langue, lecteur·rices, etc., sous contrat pour au moins six mois et en fonction depuis deux mois au 1<sup>er</sup> décembre sont appelées à élire leurs représentant·es aux commissions consultatives paritaires des agent·es non titulaires (CCP-ANT).

Dans un contexte de précarisation délibérée de l'ESR où désormais un tiers des enseignant·es et enseignant·es-chercheur·ses sont des contractuel·les, sans compter les 160 000 « invisibles » de l'ESR que sont les vacataires, les CCP-ANT sont appelées à devenir le lieu principal de la défense des non-titulaires face aux pouvoirs accrus des présidences d'établissement. Dès lors, il devient essentiel pour les agent·es non titulaires de bien choisir leurs représentants.

## NOUVEAUX MOTIFS DE CONSULTATION

Ces commissions, composées à parts égales de représentant·es syndicaux·ales élu·es pour quatre ans et de

l'administration, sont consultées sur les questions individuelles relatives à la situation des agent·es non titulaires, à savoir en cas de licenciement ou de sanctions disciplinaires autres qu'avertissement, blâme ou exclusion de moins de trois jours. Ce dernier point a été ajouté dans les arrêtés de 2022, ainsi que de nouveaux motifs de consultation : non-renouvellement d'un·e agent·e investi·e d'un mandat syndical, refus de temps partiel ou de télétravail, double refus de demande de formation, demande de révision d'un CR d'entretien professionnel... En outre, si la CCP-ANT intervient sur les questions disciplinaires, la notion de « conseil de discipline de recours » a été supprimée.

Les CCP-ANT sont réunies à l'initiative du président (éventuellement sur demande de l'intéressé·e pour les contestations de refus) ou à la demande d'au moins un tiers de ses membres : d'où la nécessité d'élire des représentant·es syndicaux·ales comme celles et ceux du SNESUP-FSU, qui assument l'opposition aux pouvoirs locaux pour défendre les droits des collègues. ■

*Élire des représentant·es syndicaux·ales qui assument l'opposition aux pouvoirs locaux.*

# Élections aux CAP des enseignant·es du 2<sup>d</sup> degré

La loi de transformation de la fonction publique a modifié les prérogatives des commissions administratives paritaires (CAP) où siègeront les élu·es SNESUP-FSU. Si ces prérogatives sont plus restreintes qu'auparavant, elles restent une des dernières instances où nous pouvons encore faire entendre nos revendications. Vos votes sont donc essentiels.

Par le **SECTEUR SECOND DEGRÉ**

**L**es CAP sont consultées sur les lignes directrices de gestion des droits des enseignant·es (certifiés et agrégés) en matière de carrière individuelle : mutations, temps de travail, disponibilité, formation, démissions... Ce sont elles aussi qui instruisent les commissions disciplinaires. Les CAP émettent des avis, et c'est le rectorat qui décide. La CAP est convoquée pour les questions suivantes : refus de titularisation ; révision de l'appréciation de la valeur professionnelle (rendez-vous de carrière) ; refus de divers congés ou de temps partiel.

## DES CAP PLURICATÉGORIELLES

Pour les PRAG et PRCE, ce sont dans ces commissions que les élu·es SNESUP-FSU défendent les recours de demande de révision de l'appréciation finale des rendez-vous de carrière, luttant ainsi contre les dérives du localisme dans certains établissements, ou contre l'ignorance du fonctionnement de nos carrières par certains évaluateurs.

Nouveauté de ces CAP nouvelle mouture, elles seront pluricatégorielles : c'est la même commission paritaire académique qui siègera pour tous les corps d'enseignants (professeur·es de chaires supérieures, professeur·es agrégés, professeur·es certifiés...), les conseiller·ères principaux·ales d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale.

Tous ces personnels voteront pour la CAP nationale (CAPN) mais elle ne sera plus compétente que pour les personnels ne relevant pas d'une CAP locale. Ceux qui relèvent d'une CAP académique (CAPA) voteront de plus pour elle.

Cette nouvelle organisation des CAPA pose déjà problème car, historiquement, les agrégés sont gérés au niveau national et les certifiés au niveau académique. Or, dans cette configuration des nouvelles CAP, les agrégés seront gérés au niveau académique. Cela entraîne d'ores et déjà des retards dans la publication des appréciations finales des rendez-vous de carrière pour les agrégés. ■

*Les CAP défendent les droits des enseignant·es en matière de gestion de carrière individuelle.*

# CHSCT ministériel : un travail fédéral et collectif

Les CHSCT reposent sur un travail collectif. Les avis y sont discutés, élaborés et votés. La mandature 2019-2022 du CHSCT ministériel s'est distinguée par un nombre important d'avis votés.

Par **MARIE-JO BELLOSTA** et  
**CHRISTINE EISENBEIS**, représentantes de la FSU  
au CHSCT ministériel MESR (mandat 2019-2022)

Comme pour tous les invisibles essentiels, la crise sanitaire a révélé l'importance du travail syndical en CHSCT, au ministère, dans les établissements et dans nos syndicats. Au sein de la FSU, les listes de liaison CHSCT SNESUP, SNCS et SNASUB ont permis de construire les avis ministériels. Réciproquement, les avis au CHSCT ministériel ont cadré les avis des CHSCT d'établissement.

Le travail en CHSCT est un travail collectif. Les avis y sont discutés, élaborés et votés pratiquement toujours à l'unanimité<sup>1</sup>. Cette mandature s'est distinguée par le nombre important d'avis votés, ce dans un but d'information générale mais aussi de pédagogie sur la prévention des risques, malheureusement souvent méprisée par les directions d'établissement alors qu'elles en sont comptables jusqu'au pénal.

C'est aussi grâce à ce travail collectif que nous avons pu affirmer des compétences indéniables face à des directions de cabinet ministériel parfois perdues : sur les masques, « vous n'êtes pas spécialistes,

nous, nous savons, vous devez imposer des masques FFP2/N95 » ; de même, très tôt, face au soupçon de virus aéroporté, nous avons voté des avis sur les capteurs de CO<sub>2</sub> et les besoins en systèmes de ventilation s'alimentant à l'extérieur ou filtrés.

## PERSONNES QUALIFIÉES

Nombre de camarades ont été sollicité·es comme personnes qualifiées pour intervenir en séance, ainsi sur le sujet de la souffrance des collègues des INSPÉ, qui subissent des réformes incessantes, ou pour des interventions directes ou indirectes de CHSCT d'établissement (Caen, ENS Lyon, Montpellier, Paris-III Sorbonne Nouvelle, Inria). Sur le dossier des prions porté par la CGT, avec deux décès de collègues plusieurs années après les accidents, c'est un travail intrafédéral avec le SNETAP-FSU et le CHSCT ministériel du ministère de l'Agriculture qui a permis de cerner les enjeux et de montrer un front uni entre nos deux ministères. Le CHSCT ministériel a défendu la nomination d'un·e référent·e VSS/VDHA<sup>2</sup> dans les CHSCT de tous les établissements de l'ESR et l'a obtenue. ■

**La crise sanitaire a révélé l'importance du travail syndical en CHSCT.**

1. Pour lire les avis et PV du CHSCT MESR : [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/procès-verbaux-et-avis-du-chsct-mesr-46558](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/procès-verbaux-et-avis-du-chsct-mesr-46558) (procès-verbaux et avis du CHSCT MESR).  
2. VSS/VDHA: violences sexistes et sexuelles/violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes.

## Témoignages de l'action de la FSU au sein des CHSCT des universités de Franche-Comté et de Poitiers

Les CHSCT, qui vont être remplacés par les formations spécialisées des CSA, ont su montrer leur rôle indispensable, notamment au moment de la crise sanitaire mais aussi pour lutter contre les dégradations des conditions de travail des personnels à la suite des nombreuses réformes, regroupements et créations d'universités expérimentales. Nous vous proposons ci-après deux témoignages de deux représentantes SNESUP-FSU au sein du CHSCT de leurs universités respectives.

**Sylvie Bepoix,**  
membre du CHSCT de l'université de Franche-Comté

« La période compliquée de la crise sanitaire liée à la Covid-19 a particulièrement mobilisé le CHSCT de l'université de Franche-Comté. Nous avons bataillé pour qu'un maximum d'informations soient diffusées suffisamment tôt, pour que le télétravail soit accepté et appliqué, mais aussi pour que le retour sur site soit organisé. Mais nous sommes également mobilisés sur la dégradation des conditions de travail de tous les personnels, souvent liée aux évolutions et aux réformes de l'ESR. La FSU a également participé aux visites et aux enquêtes qui permettent d'offrir une écoute au mal-être de nombreux·ses collègues et nous avons proposé des préconisations pour tenter d'améliorer les conditions de travail de tous les personnels. » ●

**Valentine Drevet-Benatti,**  
secrétaire du CHSCT de l'université de Poitiers

« La FSU au sein du CHSCT de l'université de Poitiers a su, durant ce mandat de quatre ans affecté par la crise sanitaire, se montrer combative : au sein du CHSCT, elle n'a pas cessé de rappeler à la direction la réglementation en matière de sécurité, de santé, de handicap; elle a veillé à la création et au suivi de procédures mal appliquées voire trop souvent inexistantes. Réaffirmant les prérogatives du CHSCT, la FSU a organisé les visites de bâtiments, de sites, de services, portant la voix de collègues qui parfois tentaient d'alerter la présidence depuis des années. Elle a contribué à créer une culture de la santé et de la sécurité au travail en communiquant avec les personnels sur les registres SST et en lançant le projet de dématérialisation de ces fiches pour un meilleur suivi des signalements. Elle a mené au sein de cette instance une lutte active contre les risques psychosociaux, qui ont explosé ces dernières années, ainsi que contre les VSS et les violences au travail. » ●