



ACTUALITÉ

Port du burkini : le Conseil d'État donne un point d'appui



MONDES UNIVERSITAIRES

Arrêté doctorat : des avancées et des dangers



ENTRETIEN

Salam Kawakibi : les souffrances de la Syrie



CULTURE

Exoplanètes : où en est-on ?

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - N° 647 SEPTEMBRE 2016

le snesup



DOSSIER

Congrès d'études de Rouen



Congrès d'études

snesup-fsu 

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Alternatives et Renouveau syndical

SNESUP FSU



- Alors, cette rentrée ?
- J'ai appris mon affectation vendredi, je suis encore dans les cartons, 12 000 cours à préparer... pas évident quand on débute.
- Ne vous en faites pas, « Le bonheur est parfois caché dans l'inconnu ». Victor Hugo.
- Cela dit, s'il m'arrive quoi que ce soit, je suis parée... Je me suis assurée à la MAIF ! En plus, ils ont une super offre pour les jeunes enseignants.
- « Aux âmes bien nées, la valeur n'attend pas le nombre des années »...
- ... Corneille.
- Bravo !



OFFRE JEUNE ENSEIGNANT.

Profitez **d'une réduction de 10%** sur votre cotisation auto 2016 et 2017, ainsi que **d'un remboursement de 50€ ou 100€** en regroupant votre assurance professionnelle avec votre assurance auto et/ou habitation.

Pour plus d'informations : maif-oje.fr. **On a tout à gagner à se faire confiance.**



assureur militant

Une rentrée sous tension

Cette rentrée risque d'être la plus difficile que nous ayons à organiser depuis les dix dernières années. En effet, en 2016-2017, le nombre d'étudiants va croître (+ 40 000) alors que le nombre d'enseignants titulaires a encore baissé (- 1 200 depuis 2012) et que les budgets des établissements sont les plus faibles depuis 2009 (- 850 millions, en euros constants, avec 180 000 étudiants en plus !).



Hervé Christofol,
secrétaire général

Les attentats de cet été ont rappelé l'impératif de vigilance et de sécurité que nous devons assurer dans nos établissements. Le ministère de l'Éducation nationale a mis en place des mesures spécifiques dans les établissements du premier et du second degré, mais à ce jour, quels moyens ont été accordés aux établissements de l'enseignement supérieur pour faire face à ce risque ?

Seule perspective réjouissante, nos grilles salariales seront revalorisées en 2017. Celles des enseignants de statut second degré l'ont été avant l'été et la FSU a obtenu que celles des ensei-

gnants-chercheurs et des chercheurs le soient cet automne.

Ce numéro de rentrée est l'occasion, dans notre dossier, de revenir sur les analyses et les perspectives ouvertes par notre congrès d'études de Rouen. En cette rentrée, nous lançons également une campagne de syndicalisation afin d'élargir notre implanta-

tion dans les établissements et d'informer nos jeunes collègues sur les enjeux des actions et des luttes syndicales. N'hésitez pas à aller à leur rencontre avec le Mini-Mémo du jeune chercheur et nos publications.

Enfin, la FSU appelle les collègues à rejoindre les actions contre la loi travail organisées le jeudi 15 septembre. Cette loi imposée par trois recours à l'article 49-3 est impopulaire et conduit à des reculs sociaux inacceptables pour les salariés du privé, qui ne tarderont pas à être transposés dans la fonction publique. Bonne rentrée à toutes et tous !

ACTUALITÉ 5

- Compte-rendu action du 6 juillet 2016 : **SOS enseignement supérieur et recherche**
- Élections au comité national de la recherche scientifique : **une érosion de la présence syndicale**
- **Port du burkini** : une instrumentalisation politique inacceptable !

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 8

MÉTIER 16

- Carrières et rémunérations des PRAG-PRCE et assimilés : **une mobilisation à la hauteur de la perte abyssale de pouvoir d'achat devient urgente**

DOSSIER 9

Congrès d'études de Rouen

Ce dossier est l'occasion de revenir sur les échanges et avancées de notre congrès d'études, qui s'est tenu à Rouen les 31 mai et 1^{er} juin 2016. Grâce à la participation active de plus de quatre-vingts représentants de nos sections locales et à l'organisation sans faille de la section de l'université de Rouen qui nous accueillait et fêtait les 60 ans de sa création, nous avons pu prendre du recul face à l'actualité et aux luttes du moment. Les témoignages recueillis démontrent la qualité des contributions et de l'organisation. Que tous les participants et personnels du syndicat soient chaleureusement remerciés. Les trois ateliers, préparés et animés par les responsables des secteurs de notre syndicat, ont permis de partager des analyses, construire des alternatives et des résistances aux politiques néolibérales. Celles-ci tendent, d'une part, à transformer le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche en un prestataire de services soumis aux intérêts à court terme des entreprises privées à travers le pilotage des seuls indicateurs de l'insertion professionnelle, de l'innovation et de valorisation des résultats de la recherche. D'autre part, elles conduisent à réduire la fonction publique en développant la précarité et en imposant la compétition de tous contre tous.



© Sophie-Gaëlle Martin

MONDES UNIVERSITAIRES 18

- Harcèlement à l'université : **en parler et le combattre**
- Un nouvel arrêté sur le doctorat **qui réduit la formation**

INTERNATIONAL 20

- **Forum social mondial** : consensus sur les **politiques à défendre**
- **Mission Palestine** : Birzeit, une université pour une **Palestine libre et indépendante**

ENTRETIEN 21

- **Salam Kawakibi**, chercheur, politiste

CULTURE 22

- Planètes extrasolaires : **où en est-on ?**



ÉPHÉMÉRIDE

12 SEPTEMBRE

Bureau délibératif fédéral national (BDFN) de la FSU.

13 SEPTEMBRE

Secrétariat national du SNESUP-FSU, conférence de presse de rentrée du SNESUP-FSU.

14 SEPTEMBRE

Conférence parité F-H, Collège de France.

14 ET 15 SEPTEMBRE

Commission administrative du SNESUP-FSU, avec réunions des secteurs le 14 après-midi.

15 SEPTEMBRE

Réunion au SNCS des élus SNESUP-FSU du CoNRS, colloque Erignac sur la laïcité, manifestation contre la loi travail.

20 SEPTEMBRE

Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), commission permanente.

20 ET 21 SEPTEMBRE

Conseil délibératif fédéral national (CDFN) de la FSU.

22 SEPTEMBRE

Conseil supérieur de l'éducation (CSE), réunion du secteur Vie syndicale.

27 SEPTEMBRE

Secrétariat national du SNESUP-FSU.

29 SEPTEMBRE

Réunion du collectif FDE, réunion du secteur Service public, réunion du secteur International.

3 OCTOBRE

Bureau délibératif fédéral national (BDFN) de la FSU.

4 OCTOBRE

Secrétariat national du SNESUP-FSU.

6 OCTOBRE

Conseil supérieur de l'éducation (CSE), réunion sur PPCR à la FSU, Bureau national du SNESUP-FSU, Audition du SNESUP-FSU par la Commission des finances.

15 SEPTEMBRE

Contre la loi travail !

La loi travail est passée en force, malgré la résistance syndicale et la désapprobation de la majorité de la population. Cette loi est désastreuse pour le monde du travail, affaiblissant les conventions collectives au profit des accords d'entreprise, favorisant ainsi flexibilité et précarité et remettant en cause nombre d'acquis sociaux. À terme, la fonction publique sera aussi concernée car nombre de règles statutaires relèvent de la transposition de dispositions du Code du travail.

C'est pourquoi les organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL appellent les salarié-e-s, privé-e-s d'emploi, étudiant-e-s, lycéen-ne-s, retraité-e-s à se mobiliser massivement pour réussir la journée d'action du 15 septembre contre la loi travail, selon des modalités décidées localement, pour en obtenir l'abrogation et conquérir de nouvelles garanties et protections collectives. ●

Marc Neveu

INTERNATIONAL

Le SNESUP-FSU est solidaire des universitaires et chercheurs victimes de la répression en Turquie

Dans la nuit du 1^{er} au 2 septembre 2016, plus de 40 universitaires signataires de la pétition pour la Paix et de membres du Syndicat des travailleurs de l'enseignement et de la recherche (Egitim-Sen) ont été révoqués. Ils font partie des fonctionnaires, plus de 40 000, accusés d'être des « soutiens du terrorisme » et exclus du service public depuis le coup d'État manqué du 15 juillet 2016.

Nombre de ces signataires faisaient déjà depuis plusieurs mois l'objet d'enquêtes administratives pour avoir signé en janvier 2016 la pétition pour la Paix. Révoqués à la suite du décret gouvernemental dans le cadre de l'état d'urgence, ils ne pourront pas faire appel, et il leur sera interdit toute leur vie durant de travailler dans la fonction publique et leurs passeports leur seront retirés.

Le SNESUP-FSU demande que les collègues soient réintégrés dans leurs fonctions et retrouvent l'intégralité de leurs droits de salariés. Pour plus de détails sur les modalités de votre soutien, consulter cette page Internet : <http://snesup.fr/Le-Snesup/L-actualite-du-SUP?aid=7632&ptid=5>. ●

Le secteur International

UNIVERSITÉ REIMS CHAMPAGNE ARDENNE

Austérité à tous les étages

La presse a été alertée par des étudiants de psychologie (filière par correspondance) de l'université de Reims de la fermeture de cette filière, ce qui leur rend très difficile, voire impossible une inscription ailleurs. Cela doit être remis dans le contexte de la mise sous tutelle du budget de l'université par les services de l'État, lesquels ont imposé au CA de l'université un rythme de redressement extrêmement drastique, qui aboutit pour la rentrée 2016 à une réduction des maquettes d'enseignement de 10 à 12 % sur toute l'URCA hors IUT et à un gel des recrutements, y compris d'ATER, qui va rendre la rentrée très difficile à tous points de vue. Nous espérons encore que le rectorat retrouvera le sens des responsabilités en desserrant l'étau budgétaire sur l'université, pour que ces étudiants à distance, qui doivent être traités comme des étudiants en présentiel, puissent exercer leur droit aux études. Et nous appelons la présidence à ouvrir d'urgence une négociation avec les collègues sur les conditions de rentrée pédagogique, ce par quoi elle aurait dû commencer... C'est le sens de la mobilisation du SNESUP de l'URCA aux côtés des enseignants-chercheurs et des personnels administratifs de psychologie. Mais plus généralement, cela pose, comme nous l'avions écrit au rectorat – qui se dédouane en invoquant l'autonomie des universités –, le problème de la rentrée dans toute une série de filières de l'URCA. ●

La section locale

AGENDA SOCIAL

Santé au travail dans la fonction publique

En vue d'élaborer un projet de plan santé au travail pour toute la fonction publique, les principales concertations de la dernière phase de l'agenda social 2016 vont aborder la question de la santé des fonctionnaires avec les organisations syndicales. Quatre groupes thématiques rattachés au conseil commun de la fonction publique vont donc travailler du 6 septembre au 19 octobre sur des sujets sensibles : pilotage de la politique de prévention ; médecine de prévention ; prise en compte de la pénibilité ; reclassement des agents déclarés inaptes pour raisons de santé ; instances médicales. Le ministère de la Fonction publique semble réaliser que les fonctionnaires ont un corps et qu'ils leur arrivent de tomber malades et, si l'on se réfère à l'état de la médecine de prévention dans les établissements de l'ESR, proche du néant, on se dit que la marge de progrès est en effet considérable. ●

Isabelle de Mecquenem

le snesup

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

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

Directeur de la publication : Hervé Christofol
Coordination des publications : Pascal Maillard

Rédaction exécutive :
Laurence Favier, Claudine Kahane,
Isabelle de Mecquenem, Marc Neveu,
Christophe Pébarthe

Secrétariat de rédaction :
Latifa Rochdi, Catherine Maupu
Tél. : 01 44 79 96 23
CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Conception et réalisation : C.A.G., Paris

Impression :
SIPE, 10 ter, rue J.-J. Rousseau, 91350 Grigny

Régie publicitaire :
Com d'habitude publicité,
Clotilde Poitevin. Tél. : 05 55 24 14 03
contact@comdhabitude.fr

Prix au numéro : 0,90 € • Abonnement : 12 €/an
Suppléments à ce numéro : 6 pages *Carrières*,
32 pages *Mini-Mémo du Jeune chercheur*

Illustration de couverture : © Sophie-Gaëlle Martin

SOS enseignement supérieur et recherche

→ par Pascal Maillard, secrétaire national

Le SNESUP-FSU, avec le SNCS-FSU, le SNASUB-FSU, le SNEP-FSU, le SNTRS-CGT, SUD Recherche EPST, et SUD ÉDUCATION a conduit une action médiatique le mercredi 6 juillet sur le pont de Sully, à Paris. Une grande banderole a été déployée des deux côtés du pont.

Initiée par le SNESUP à l'occasion de la clôture de l'agenda social du MENESR, l'action du 6 juillet s'inscrivait dans le cadre d'une campagne revendicative contre la précarité, pour l'augmentation des rémunérations dans l'ESR, pour l'amélioration des grilles et des carrières et pour une augmentation substantielle du budget de l'ESR. À la suite d'une série de rencontres avec la DRH du ministère qui n'a permis d'avancer sur aucun dossier, il a été décidé que cette campagne se prolongerait cet automne dans les universités et les organismes de recherche. L'action fut préparée dans la plus grande discrétion afin d'éviter une possible interdiction d'accès au pont de Sully. Une trentaine de responsables syndicaux et de militants s'étaient donné rendez-vous à 11 h 30 quai Saint-Bernard, à proximité du pont de Sully. Une banderole de taille importante fut déployée pour une séance photo, avec Bercy en

arrière-plan d'un côté du pont, et de l'autre côté Notre-Dame. Les touristes des bateaux-mouches ont eu l'occasion d'acclamer les « manifestants » par des saluts approuvateurs. Les photos ont immédiatement été relayées sur le compte Twitter du SNESUP et reprises par des organes de presse.

En amont de cette action, des journalistes avaient répondu présents pour une conférence de presse avec les secrétaires généraux des organisations syndicales ou leurs porte-parole. À 14 heures, une assemblée générale s'est également tenue à Paris 6 en présence d'une centaine de collègues.

Un très riche diaporama intersyndical a permis d'exposer et de commenter le bilan de l'agenda social : un premier cycle de réunions majoritairement stériles, marqué par l'absence de membres du cabinet du ministère, et un second cycle sans avancées malgré les pro-



© DRH

messes de Thierry Mandon. L'ensemble des syndicats ont dû tirer un bilan particulièrement inquiétant : aucune proposition engageant de nouveaux moyens, en particulier pour les salaires et les primes des enseignants-chercheurs, et aucune perspective d'amélioration de la situation des précaires. En face de cela, des tableaux éloquents ont fait la démonstration du caractère indigne de nos salaires et de la baisse dramatique du recrutement de titulaires : alors que le CNRS a perdu plus de 2 000 postes en six ans, l'enseignement supérieur a perdu 205 postes d'enseignants-chercheurs en 2015, après une perte de 249 en 2014. Des chiffres qui ont convaincu les participants de cette AG, tous plus remontés les uns que les autres, de l'urgence d'une mobilisation énergique à la rentrée et pendant tout l'automne. Avant l'élection présidentielle, il y aura le projet de loi de finances 2017! ●

CLASSEMENT DE SHANGHAI

Indigence et manipulation de l'opinion

→ par Marc Delepouve, secrétaire national, secteur International

Publié tous les ans depuis 2003 à l'initiative de l'université Jiao Tong de Shanghai, le « classement académique des universités mondiales » répertorie les 500 « meilleures » universités mondiales sur des critères pour le moins discutables.

La 14^e édition du classement international des universités, dit « de Shanghai », est parue le 15 août 2016. Comme chaque année, les médias en ont fait leur une ; le plus souvent en se désolant de la position des universités françaises. Le propos du secrétaire d'État à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, Thierry Mandon, est plus positif : « (...) le classement de Shanghai témoigne de l'excellence de notre enseignement supérieur et de notre recherche, dans un classement qui, faisant peu de place aux sciences humaines et sociales et pénalisant les unités mixtes de recherche, n'est pas favorable à la France ». En effet, les sciences humaines et sociales (hormis l'économie) y sont délibérément

marginalisées : les médailles Fields (mathématiques) et les prix Nobel (physique, chimie, physiologie ou médecine, économie) pèsent pour un tiers dans ce classement. Quant aux unités mixtes de recherche, leurs contributions ne sont prises en compte que pour moitié, au détriment du rang des universités françaises.

En revanche, contrairement à ce qu'affirme M. Mandon, ce classement ne témoigne en rien de l'excellence de notre enseignement supérieur. Seulement 10 % de la note porte sur l'enseignement, et 80 % sur la recherche. De plus, ces 10 % sont calculés sur la seule base des anciens étudiants ayant obtenu une médaille Fields ou un prix Nobel !

Vu la vacuité du classement de Shanghai, seule une indigence intellectuelle ou morale peut en expliquer la publicité et l'utilisation qui en sont faites. Ainsi Alain Fuchs, PDG du CNRS, interviewé par l'AEF⁽¹⁾, instrumentalise l'édition 2016 pour appeler à une polarisation de la recherche universitaire sur « une petite dizaine d'universités » fortement dotées en capital et exerçant une sélection draconienne des étudiants, conformément « aux modèles d'ESR américains et britanniques ». Toute une conception de la recherche, de l'enseignement et de la société... ●

(1) AEF, dépêche n° 544383, 22/08/2016.

Une érosion de la présence syndicale

→ par le secteur Recherche

Les membres élu.e.s des 41 sections du CoNRS pour les années 2016-2021 viennent d'être désigné.e.s. Ces membres représenteront la communauté scientifique dans les instances décisionnaires consultatives du CNRS et participeront à l'élaboration de la politique scientifique présente et à venir, au recrutement et au suivi de carrière des chercheur.e.s des unités de recherche.

LES RÉSULTATS CHIFFRÉS

L'analyse des résultats 2016 dans les collèges A (DR-PU) et B (CR et MCU) montre que la FSU (SNCS-SNESUP) se maintient comme première fédération syndicale avec 186 sièges sur 429, devançant très largement le SGEN-CFDT (34 sièges), SNPRES-FO (6 sièges), la CGT – (SNTRS-FERC-Sup) – (3 sièges) et l'UNSA (1 siège). La majorité des sièges revient aux « sans étiquette » (199 sièges). Le SNCS décroche la majorité dans les corps DR (51,2 %) et CR (57 %), tandis que le SNESUP, également première organisation syndicale, obtient 21,9 % des sièges chez les PU et 40,8 % des sièges chez les MCU, les « sans étiquette » comptabilisent respectivement 64,9 % et 52,1 % tandis que les autres organisations syndicales réunies atteignent péniblement 14 % et 6 % respectivement. Dans le collège C (ingénieur.e.s et technicien.ne.s), la FSU (SNCS-Snasub-NASUB) est quasiment inexistante avec 2 sièges sur 123, très loin derrière le SGEN-CFDT (43 sièges), le SNTRS-CGT (41 sièges), le SNPTES (29 sièges), Sud (7 sièges), et seulement devant le SNIRS-CGC (1 siège) et le SNPRES-FO (0 siège).

DES TRÈS BONS SCORES MAIS UNE MAJORITÉ D'ÉLU.E.S « SANS ÉTIQUETTE »

Le SNESUP peut se féliciter de ses résultats avec cinq candidat.e.s de moins qu'en 2012 mais un siège de plus. Néanmoins, la forte augmentation des candidat.e.s et élu.e.s « sans étiquette » est un signal d'alerte. Ce d'autant plus que ces résultats rejoignent ceux observés pour la dernière campagne CNU, marqués par un fort recul des listes syndicales au profit des listes non syndicales. Certes, le nombre de candidat.e.s par corps a augmenté. Les places étaient donc plus « chères ». Mais, face à un risque de poursuite de l'érosion de la

présence des forces syndicales, (organisées, formées, informées et donc à même de mener une politique concertée, avec un recul suffisant sur les objectifs ministériels et leurs conséquences sur le travail et les conditions de travail des personnels), interrogeons-nous sur les transitions à mener d'ici les prochaines élections.

ANALYSE CRITIQUE ET PROSPECTIVE

Les éléments

► Le nombre de syndiqué.e.s SNESUP inscrit.e.s sur les listes électorales CNRS est insuffisant. Si l'inscription est automatique pour les personnels des UMR (unités mixtes de recherche), ce n'est pas le cas pour les membres des équipes d'accueil. Trop de collègues des EA pensent ne pas être concerné.e.s par les élections CoNRS (électeurs/électrices et éligibles). De plus, lors des inscriptions, il y a eu des confusions entre listes CNU et CoNRS, avec des inscriptions dans une section CoNRS inadéquate.

► Le matériel de vote par courrier n'a pas toujours été distribué dans les établissements ou envoyé par le CNRS. Nous devons mieux travailler en amont pour faire vérifier par l'administration (appel

à nos secrétaires de section) que tout est en place dans les établissements. La gestion au cas par cas ne permet pas d'agir avec efficacité auprès du service élections du CNRS.

► Le choix des candidat.e.s par les électeurs et électrices non syndiqué.e.s, est basé non plus seulement sur l'appartenance syndicale mais également sur la connaissance des candidat.e.s. En effet, le dépôt des candidatures est individuel (pas de listes comme au CNU) et le SNESUP soutient le nombre exact de candidat.e.s éligibles par section (3 chez les PU et 2 chez les MCU). Compte tenu du changement de mode de vote, devons-

nous passer au soutien de tous les candidat.e.s SNESUP compatibles (ce critère reste le maillon central et incontournable) ?
► Enfin, il est impératif de faire connaître le travail syndical qui s'effectuera durant les cinq années à venir au sein des sections, ce afin de montrer aux collègues syndiqué.e.s ou non l'intérêt

de voter pour une organisation syndicale et plus particulièrement la nôtre. Pour cela, nous devons renforcer le réseau de soutien national aux membres des sections. Un premier acte est posé par la réunion SNCS-SNESUP à Meudon le 15 septembre avec les élu.e.s des sections. La CA du SNESUP a voté par ailleurs la mise en place d'une liste de discussion des élu.e.s-nommé.e.s SNESUP CoNRS, à l'instar de la liste de discussion des élu.e.s SNESUP CNU afin de permettre aux collègues d'échanger intra- mais surtout inter-sections sur des points épineux qui seront abordés lors des réunions de section. Une réunion annuelle au moins est prévue en fonction de la conjoncture.

Mais dès à présent, bon vent à nos représentants SNESUP pour cette nouvelle mandature ! ●

▼
La forte
augmentation des
candidat.e.s et élu.e.s
« sans étiquette »
est un signal
d'alerte.
▲



© Rama / Wikimedia Commons

PORT DU BURKINI

Une instrumentalisation politique inacceptable !

→ par les secteurs Égalité femme-homme et Droits et Libertés

Une trentaine de maires, remettant en cause l'État de droit, ont pris cet été des arrêtés interdisant le port du burkini dans le but d'imposer une « tenue correcte » sur les plages de leurs communes. Une ordonnance du Conseil d'État du 26 août 2016 a suspendu l'un de ces arrêtés.

Cette décision qui doit faire jurisprudence a été saluée par le Haut Commissariat de Nations unies aux droits de l'homme dans un communiqué⁽¹⁾ auquel nous souscrivons pleinement. Les conseillers ont en effet estimé que l'arrêté litigieux a « porté une atteinte grave et manifestement illégale aux libertés fondamentales que sont la liberté d'aller et venir, la liberté de conscience et la liberté personnelle ». Alors qu'il aurait dû mettre un terme à une polémique qui a pris la forme d'une dangereuse hystérie médiatique et politique, le jugement du Conseil d'État est aujourd'hui contesté par l'ultra-droite et par le premier ministre lui-même, lequel entend faire du burkini un objet de « débat ».

Dans le contexte délétère de stigmatisation d'une minorité religieuse, il est important de rappeler que cette polémique a été initiée par des élus appartenant à une droite radicale et nationaliste,

au risque de développer encore davantage le racisme et l'islamophobie. Une telle instrumentalisation des différences identitaires à des fins politiques et électorales est indigne des valeurs républicaines. La poursuite du débat vou-

lue par le premier ministre vise à détourner l'opinion

Une telle instrumentalisation des différences identitaires à des fins politiques et électorales est indigne des valeurs républicaines.

publique des graves problèmes sociaux et économiques auxquels les français.es sont confronté.e.s. Face à ceux qui voudraient relancer le débat sur l'interdiction du port du voile à l'université, il convient de rappeler avec fermeté que le principe de neutralité religieuse ne s'applique pas dans l'espace public, ni pour les usagers des plages, ni pour les étudiants des universités. Le rapport du SNESUP-FSU de juin 2015 pour l'Observatoire de la laïcité soulignait que « la laïcité est un principe fondamental du vivre-ensemble » dans des contextes où la pluralité et la diversité



© Daily Mail

des sociétés actuelles ne devraient pas apparaître comme des menaces mais plutôt comme une richesse ».

Il faut enfin souligner que toute injonction à se conformer à un code vestimentaire, à se couvrir par un burkini comme à se découvrir, constitue un obstacle à la liberté des femmes et à la conquête d'une égalité réelle avec les hommes. L'émancipation ne saurait passer par la coercition mais requiert de réaffirmer l'égalité des droits des femmes, quels que soient leurs origines, convictions et milieux sociaux. ●

(1) www.ohchr.org/FR/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20430&LangID=F#sthash.wY83AGJp.dpuf.

COMMUNIQUÉ DU HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME

Nous saluons la décision prise vendredi par la plus haute juridiction administrative française, le Conseil d'État, de suspendre l'interdiction de tenues de plage supposément inappropriées par la ville balnéaire de Villeneuve-Loubet – une interdiction qui a été largement interprétée comme visant le burkini et d'autres tenues vestimentaires portées par les femmes de confession musulmane. Nous exhortons les autorités de toutes les villes et stations balnéaires françaises ayant adopté des interdictions similaires de prendre acte de la décision du Conseil d'État, selon laquelle cette interdiction constitue une atteinte grave et illégale aux libertés fondamentales. [...]

Nous comprenons – et partageons – la douleur et la colère suscitées par les attaques terroristes survenues en France ces derniers mois, y compris l'attaque atroce perpétrée à Nice le 14 juillet dernier. Toutefois ces décrets n'améliorent pas la situation sécuritaire ; ils tendent au contraire à alimenter l'intolérance religieuse et la stigmatisation des personnes de confession musulmane en France, en particulier les femmes. En favorisant la polarisation entre les communautés, ils n'ont réussi qu'à aggraver les tensions et pourraient, en réalité, miné les efforts destinés à combattre et prévenir l'extrémisme violent, des efforts qui dépendent de la coopération et du respect mutuel entre communautés.

Il est clair que les personnes portant un burkini, ou toute autre forme de vêtement, ne peuvent être blâmées pour les réactions violentes ou hostiles d'autres personnes. Toute préoccupation relative à l'ordre public doit être gérée de manière à cibler les personnes qui incitent à la haine ou réagissent violemment, et non les femmes qui veulent simplement marcher sur la plage ou se baigner dans un vêtement dans lesquels elles se sentent à l'aise.

De même, on ne peut prétendre que l'interdiction d'une tenue de bain est nécessaire pour un motif d'hygiène ou de santé publique. Les codes vestimentaires, tels que les décrets anti-burkini, affectent de manière disproportionnée les femmes et les filles et sapent leur autonomie en niant leur aptitude à prendre des décisions indépendantes sur leur manière de se vêtir et constituent une discrimination claire à leur encontre. De plus, et comme cela a été largement rapporté, la façon dont les décrets anti-burkini ont été mis en œuvre dans certaines stations balnéaires a été humiliante et dégradante.

Atteindre l'égalité de genres nécessite de comprendre les obstacles empêchant les femmes de prendre librement des décisions et de créer un environnement favorable à une prise de décision indépendante, y compris dans la manière de se vêtir. L'égalité de genres ne peut être obtenue en limitant les libertés individuelles ou en réglementant les vêtements que les femmes décident de porter. **Le 30 août 2016**

UNIVERSITÉ PARIS 1 PANTHÉON-SORBONNE

Sur la situation des « doctorants mobilisés »

Le renouvellement du CA (mai 2016) de l'université Paris 1 a été marqué par l'élection d'un représentant des doctorants mobilisés au sein des différentes UFR. Cette élection a constitué une étape importante d'un mouvement de mobilisation lancé à la rentrée 2015 pour protester contre la décision du dernier CA de supprimer l'exonération des droits d'inscription en thèse dont disposaient les doctorants contractuels, moniteurs et ATER. Le mouvement s'est progressivement élargi à d'autres revendications liées aux problèmes de rémunération des personnels contractuels et, plus généralement, aux conditions de travail (concernant particulièrement, pour certaines composantes, les corrections de copies pour des enseignements non réalisés par les jeunes collègues). Questionnant la place des personnels vacataires et contractuels dans l'université, ce mouvement a permis de mesurer que, du côté des jeunes collègues, la notion de communauté universitaire mérite encore d'être défendue. ●

Jean-Luc Chappey, vice-président chargé des personnels, des questions de précarité et de conditions de travail, université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

UNIVERSITÉ DE LILLE (UDL)

Mariage d'intérêt, d'amour, ou forcé ?

La fusion des universités lilloises est racontée par Alain Perritaz (IGAENR, avril 2016).

1. En 2015, la préparation du dossier de l'IDEX a servi de moteur.
2. L'échec de la candidature lilloise à l'IDEX rend nécessaire de mettre en place une communication propre à la création de l'UDL présentée comme une évolution souhaitée et désirée en dehors de toute candidature devant un jury international.
3. Il convient maintenant d'avancer rapidement pour convaincre l'ensemble des personnels qu'il n'y a pas de retour en arrière possible.

Pendant ce temps, le nombre d'invités au mariage diminue. En 2016, à Lille 1, seule la moitié des postes vacants ont été mis au concours, l'autre moitié devait l'être en 2017 sauf que, depuis, on nous annonce que la moitié des postes vacants en 2017 seront mis au concours en 2017, l'autre moitié en 2018. Ouf, ça va mieux ! ●

Le bureau de section Lille 1

UNIVERSITÉ DES ANTILLES

Une page se tourne

En janvier 2016, le tribunal administratif de Pointe-à-Pitre a annulé trois décisions imposées à l'ex-université des Antilles et de la Guyane par le ministère Fioraso (nomination d'un administrateur provisoire en fait et place de deux élus révoqués sur le pôle Guyanais) confirmant l'ingérence inouïe des élus politiques qui avait mené à l'éclatement de l'établissement et plongé dans un chaos durable les Pôles Martinique et Guadeloupe.

En juin 2016, le Cneser a annulé, pour les durcir, les décisions disciplinaires prononcées en conseil de discipline délocalisé à l'université de Toulouse 1 à l'encontre de trois collègues, dont un doyen et un directeur de labora-

toire. L'un a été révoqué de la fonction d'enseignant-chercheur, les deux autres suspendus sans traitement respectivement cinq et deux ans.

L'université des Antilles, qui vient tout juste d'adopter ses statuts, paraît sortir d'une bien sombre période. Il nous faudra pourtant rester vigilants...

La rentrée universitaire nous apprend que la présidente Mencé-Caster a démissionné de ses fonctions à quatre mois du terme de son mandat. Il faut saluer l'intégrité de l'engagement de notre collègue au service des valeurs de l'enseignement supérieur durant des années éprouvantes. ●

Michel Tondellier, secrétaire de section FSU-SNESUP 972

INSTITUT NATIONAL DES LANGUES ET CIVILISATIONS ORIENTALES (INALCO)

Double front à l'Inalco contre la diversité linguistique et le statut des enseignants-chercheurs

Confrontée aux conséquences de la mise en place des licences à 1 500 heures à moyens constants, la présidence de l'Inalco avait cru pouvoir faire voter en conseil d'administration le 25 septembre 2014 une disposition contrevenant au décret du 6 juin 1984 sur les statuts des EC puisqu'il s'agissait de corréliser la rétribution des heures de cours effectuées en CM (61,35 €) au nombre d'étudiants inscrits (+/- 20 étudiants).

Cela ouvrait la voie, dès la première heure de cours, à une modulation de la rémunération des enseignants en fonction de la « popularité » des langues enseignées. Les enseignants de langues à petits effectifs (Inde, Afrique, Europe centrale, Asie de l'Est et du Sud-Est) auraient ainsi effectué des services devant étudiants de 192 heures - car payées en HTD (40,91 €) tandis que leurs collègues des langues à gros effectifs (japonais, arabe, russe, chinois, coréen...) auraient bénéficié d'un service de 128 heures ; le même calcul s'appliquant aux heures complémentaires. Le TA de Paris a annulé cette décision arbitraire et discriminatoire le 20 juin dernier.

Devant le manque de moyens pour mettre en œuvre la maquette de licence mais aussi celle de master, la direction a décidé au début de l'été de faire des coupes dans les cours et séminaires d'histoire, de géographie ou d'anthropologie associés aux langues « rares » à petits effectifs et de mutualiser ces enseignements en recomposant de vastes aires géographiques selon une logique comptable.

Cette politique malthusienne remet en cause la vocation même de l'Inalco qui est d'assurer l'enseignement et l'étude de langues dites « rares » ainsi que de leurs environnements dans le cadre de champs disciplinaires reconnus (linguistique, littérature, histoire, sociologie, géographie...). Déqualifier le contenu des licences, c'est détruire le vivier des futurs doctorants et chercheurs.

Dans l'attente d'une réponse du ministère de l'ESR qui a été sollicité pour une « rallonge » de 290 000 euros (pour les licences) par an qui permettrait la mise en œuvre des maquettes actuelles, la direction envisageait d'imposer la qualification de TD à une partie des services des enseignants de langue et SHS à petits effectifs et ainsi de contrevenir au jugement du TA de Lyon du 9 mars 2016 et au principe de la liberté des enseignants du supérieur garanti par le Conseil constitutionnel. Une façon de créer une complémentarité forcée entre TD et CM au risque d'ouvrir un nouveau contentieux. ●

Jean-Luc Martineau, secrétaire de section



Congrès d'études de Rouen

→ Dossier coordonné par la rédaction

Ce dossier est l'occasion de revenir sur les échanges et avancées de notre congrès d'études, qui s'est tenu à Rouen les 31 mai et 1^{er} juin 2016. Grâce à la participation active de plus de quatre-vingts représentants de nos sections locales et à l'organisation sans faille de la section de l'université de Rouen qui nous accueillait et fêtait les 60 ans de sa création, nous avons pu prendre du recul face à l'actualité et aux luttes du moment. Les témoignages recueillis démontrent la qualité des contributions et de l'organisation. Que tous les participants et personnels du syndicat soient chaleureusement remerciés. Les trois ateliers, préparés et animés par les responsables des secteurs de notre syndicat, ont permis de partager des analyses, construire des alternatives et des résistances aux politiques néolibérales. Celles-ci tendent, d'une part, à transformer le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche en un prestataire de services soumis aux intérêts à court terme des entreprises privées à travers le pilotage des seuls indicateurs de l'insertion professionnelle, de l'innovation et de valorisation des résultats de la recherche. D'autre part, elles conduisent à réduire la fonction publique en développant la précarité et en imposant la compétition de tous contre tous.

Les AAP, véritable levier politique de transform

→ par les secteurs Recherche et Situation des personnels

Depuis une quinzaine d'années, l'enseignement supérieur et la recherche sont l'objet de transformations. Les mots sont rentabilité, court terme, concurrence et rapidité, allant à l'encontre du sens et des valeurs

Le management par projet a envahi toute la sphère de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR). Ce mode gestionnaire devenu dominant est la conséquence politique du processus de Bologne (1999) et de la stratégie de Lisbonne (2000) qui ont injecté au niveau européen le « virus » de l'économie des savoirs et impacté ensuite toutes les strates de l'ESR, en particulier par la mise en place d'appels à projets structurés autour d'une organisation managériale néolibérale.

Ces appels à projets (AAP) instaurent une gouvernance resserrée et antidémocratique ayant fait alléger le privé et un pilotage souvent « hors sol » qui s'autonomise des instances de représentation légitimes. Ils deviennent dès lors un levier pour une transformation en profondeur des structures universitaires sous couvert de projets de recherche et le pouvoir se concentre dans les mains d'une « caste d'administrateurs et administratrices professionnel.le.s » qui cumule mandats et gratifications.

La casse du service public de formation et de recherche pour toutes et tous

Le sens et les valeurs de la recherche et de la formation se trouvent remaniés et s'orientent vers la rentabilité, le court terme, la concurrence et la rapidité. En même temps, le budget récurrent diminue et ne permet plus à toutes et tous de fonctionner alors

que des moyens sont gaspillés dans le cadre des montages de projets et l'utilisation non pertinente des reliquats des contrats. Par ailleurs, par un fléchage abusif, les thématiques de recherche se restreignent, les recherches fondamentales ralentissent et tout un pan d'enseignement ne se trouve plus

irrigué par la recherche. De manière générale, les attributions des AAP se concentrent sur certaines équipes pérennisées dans les instances d'évaluation des projets. Une hiérarchisation des laboratoires et des formations se met progressivement en place visant le reclassement des universités en collèges

TÉMOIGNAGE

Didier Fasquelle

Elu CA SNESUP, traitement d'affaires personnelles SDP, élu commission recherche ULCO, section 63 électronique, Université du Littoral Côte d'Opale (ULCO).



©DR

Dans quel thème l'es-tu inscrit ?

Je me suis inscrit au thème 1, d'abord parce que je suis responsable d'une équipe de recherche dans mon labo, et aussi nouvellement élu à la commission recherche de mon établissement.

Les appels à projets font partie de notre quotidien. Comme le budget récurrent d'un labo ne permet pas à tous de se déplacer pour présenter ses travaux de recherche en conférence ou colloque, ni de disposer de suffisamment de capitaux pour mener à bien ses travaux, notamment dans les sciences expérimentales où il faut beaucoup d'argent, il faut donc aller à la pêche... aux sous.

Que retiens-tu du thème ?

Il en est ressorti que les AAP sont bel et bien intégrés à la vie des laboratoires mais que ces appels nécessitent la rédaction de dossiers et un temps dédié beaucoup trop long. J'ai entendu à ce sujet le mot « épuisement »...

Je retiens aussi le découragement de chercheurs qui au final ne sont que très peu à être récompensés de leurs efforts, le taux de sélection étant ridicule : 7 à 10 %.

En conclusion, il est ressorti pour moi que nous ne pouvons pas lutter contre les appels à projets, mais que nous pouvons nous battre pour un meilleur équilibre entre les financements récurrents et ces appels. Nous devons également exiger que le taux de sélection (de réussite) soit bien meilleur, doublé par exemple, mais cela implique que les crédits affectés à la recherche soient réellement à la hauteur de cet objectif.

TÉMOIGNAGE

Najat Tahani, membre de la CA du SNESUP, membre du secteur international, MCU à l'université du Maine (Section 60), membre du LAUM



©DR

« J'ai participé à tous les congrès du SNESUP-FSU depuis 2011 à l'exception du congrès de Lyon. Je n'ai assisté au congrès d'études de Rouen qu'une journée. Les thèmes qui m'ont beaucoup intéressés sont le premier et troisième. Le thème 1 a enrichi ma réflexion. Les idées abordées, malgré le temps court où j'ai été présente, ont été à mon sens diversifiées et d'un très bon niveau. Le constat est que les jeunes enseignant.e.s-chercheur.e.s sont de plus en plus précaires et fragiles. Ceci a des retombées négatives sur la recherche, l'enseignement et forcément sur les étudiant.e.s.

La recherche n'est pas maintenue sur tout le territoire national et dans la plupart des laboratoires. La concurrence y est de plus en plus forte. De plus, les chercheur.e.s passent de plus en plus de temps à la quête aux financements pour leurs projets au détriment de la recherche, ce qui rend le métier d'EC de plus en plus difficile.

Il me semble que les décideurs politiques portent de moins en moins d'intérêt aux problèmes de l'enseignement et oublient qu'il faut être à l'écoute des EC et des étudiant.e.s, syndiqué.e.s ou non. »

ation néolibérale de l'ESR

structurelles profondes où les maîtres du métier d'enseignant-chercheur.

universitaires, universités de proximité et universités de recherche (IDEX) selon le « périmètre d'excellence ».

Des personnels de plus en plus en souffrance

Cette évolution du métier provoque chez les personnels démotivation, mal-être, voire risques psychosociaux. La mise en concurrence par les résultats, les publications et les contrats obtenus, les évaluations fréquentes dont les règles sont opaques et les objectifs peu identifiables, le manque de personnels génèrent stress et anxiété et sont vécues comme une source abusive de dévalorisation. La précarisation augmente et sa durée ne cesse de s'allonger.

Face à ces évolutions, des alternatives sont indispensables

Reconstruire une véritable politique publique nationale, en rupture avec la politique néolibérale et au service du bien commun

La part du PIB consacrée à la recherche et au développement est toujours insuffisante (2,24 %), plus particulièrement dans le cadre de la recherche publique. Le budget de l'ESR doit être urgemment réabondé. Une part de ce budget doit être réinjectée pour recruter, promouvoir des enseignant.e.s-chercheur.e.s

TÉMOIGNAGE

Caroline Lambert-Mauriat

Secrétaire de la section SNESUP de l'université d'Aix-Marseille, MCF à l'IUT, département GEII (enseigne l'informatique industrielle), chercheuse à l'IM2NP dans une équipe qui développe des microcapteurs.

« Je participe régulièrement aux congrès depuis 2008. Cette année, l'ambiance était plutôt détendue même si certaines tensions sont toujours sensibles. Je me suis inscrite dans le thème 1 parce que j'avais besoin d'échanger sur l'analyse politique du financement et de l'organisation par appel à projets. Étant affectée à l'une des universités fusionnées très tôt, ayant obtenu un IDEX, je pouvais apporter un témoignage. Au sein de l'atelier 1, nous sommes tous tombés d'accord sur l'interprétation des objectifs visés par ces politiques, auxquelles, globalement, nous étions opposés. Les avis étaient un peu plus partagés sur la part de financement par projet par rapport au financement récurrent. Il a été souligné que l'inégalité pouvait aussi exister en dehors des financements par projets qui, dans certains cas, permettent justement de financer des recherches qui ne seraient pas soutenues localement en raison de lobbying maison. »

titulaires, et leur offrir une retraite décente. Maintenir les missions publiques de formation et de recherche de l'université sur tout le territoire reste notre revendication centrale.

Exiger la hausse significative du budget récurrent

Les « initiatives d'excellence » s'avèrent inefficaces et une gabegie pour la recherche publique. Seul un budget récurrent peut permettre de résorber les emplois précaires et de maintenir la diversité des secteurs scientifiques. Le ratio de financement pérenne par projet de la recherche reste à discuter, le premier devant redevenir largement majoritaire. Les frais de gestion des

établissements dans le montage financier des AAP doivent être revus à la hausse (30 % du montant total?) pour couvrir les frais réels engagés.

▼

Maintenir les missions publiques de formation et de recherche de l'université sur tout le territoire reste notre revendication centrale.

▲

S'appuyer sur le SNESUP-FSU pour redonner du sens à la recherche et de la confiance aux collègues

Les chercheur.e.s doivent continuer à œuvrer dans le respect du bien commun et à défendre une autre conception de la recherche, sans critère de rentabilité économique. Tous les pans de connaissance doivent pouvoir survivre. Le temps long, la coopération à tous les niveaux, des programmes et politiques scientifiques définis démocratiquement doivent être revendiqués. Des lieux et des champs de résistance sont identifiables. Le syndicat est un appui solide pour mener collectivement des analyses, des propositions incluant la défense de l'ensemble des domaines scientifiques, une pratique de haut niveau sur tout le territoire, dans le respect des droits et des statuts. ●



© Sophie-Gaëlle Martin



Construction de parcours de formation pour la re

→ par le secteur Formation

Dans le cadre de réflexion imposé par nos interlocuteurs, les solutions syndicales se réduisent à coller des rustines sur un service public de l'ESR qui s'éloigne de ses missions originelles.

Pour la réussite des étudiants : sortir des cadres imposés

Le groupe de travail de la commission n° 2 s'est interrogé sur la réussite étudiante, considérée comme une des missions de l'ESR. Trois définitions de la réussite étudiante ont émergé :

1. assurer la réussite aux examens ;
2. garantir l'employabilité de l'étudiant ;
3. réussir la mutation de l'étudiant en un professionnel autonome et un citoyen émancipé.

Le SNESUP-FSU fait sienne la dernière définition de la réussite étudiante.

Les deux premières définitions impliquent de caractériser aussi l'échec étudiant. Ce binôme réussite-échec induit un malaise chez les étudiants mais aussi chez les personnels de l'ESR et n'est pas sans conséquences sur les pratiques pédagogiques et les modes d'évaluation des enseignant.e.s et des enseignements. La réduction du couple réussite-échec en indicateurs contribue à la mise en

place de la logique entrepreneuriale conduisant à la destruction des missions de service public de l'Université.

L'Université devient un outil au service des entreprises et non plus au service de la construction de la société de demain. Nous observons ici un renversement de la hiérarchie des normes.

Pour sortir de ce paradigme, nous devons réaffirmer les finalités de l'Université, institution de transformation sociale :

1. appropriation critique par les étudiants de savoirs multiples, ce qui implique une réflexion sur les articulations fécondes entre les disciplines ;
2. émancipation du citoyen-étudiant qui a pour vocation à devenir l'auteur-interprète

de sa vie et non pas se réduire à être l'acteur d'un rôle imposé par l'entreprise ;

3. maintien et développement de la diversité des profils au sein de la communauté universitaire, conçue comme un col-

lectif ouvert sur la société et le monde.

Ces finalités donnent tout leur sens à nos missions de fonctionnaire de l'ESR : il n'existe pas de hiérarchie entre recherche et enseignement d'une part, comme il n'en existe pas entre recherche appliquée et recherche fondamentale d'autre part.

▼
L'Université devient un outil au service des entreprises et non plus au service de la construction de la société de demain.
▲

Plusieurs pistes de réflexion pourront être prolongées avec profit par les secteurs du SNESUP-FSU, dans la perspective de réinventer l'Université.



© Pierre Chantelot

Réussite du plus grand nombre

Comment réorganiser l'Université ?

Les structures opérationnelles actuelles des universités (fusion, COMUE...) renforcent le cadre ultralibéral de l'ESR et le déterminisme social de la réussite étudiante. La politique d'austérité budgétaire est un outil de structuration de l'Université dans ce cadre contraint. C'est à la lumière de ces données qu'il nous semble nécessaire d'analyser l'évolution des structures et des cartes de formation que l'on nous propose. L'accréditation de l'offre de formation et la soutenabilité financière apparaissent comme les outils ultimes au service de l'employabilité.

Comment interpréter les blocs de compétences et comprendre le rôle des ingénieurs-pédagogiques ?

Si le diplôme a pour but de certifier l'employabilité de l'étudiant pour un secteur d'activité ou un groupe d'entreprises, la logique des blocs de compétences devient évidente. Si l'on sort de ce cadre et que l'on considère que le diplôme est une étape dans le cheminement de l'étudiant, la formation est alors un objet de recherche qui nécessite des équipes pédagogiques intégrant aussi des ingénieurs-pédagogiques, au moment où leur statut, les objectifs de

leurs missions notamment, font débat. En effet, l'enseignant-chercheur est non seulement chercheur dans sa discipline mais aussi chercheur dans son enseignement. Dans le droit fil de cette réflexion, la formation initiale pédagogique des jeunes recruté.e.s est une nécessité qui doit être pleinement prise en compte, tout comme celle de la formation continue des membres des équipes pédagogiques.

L'acquisition des savoirs et des connaissances nécessite un temps long qui est incompatible avec la semestrialisation et l'émission en UE qui en a découlé.

Réussir la démocratisation de l'ESR et diplômer 60 % d'une classe d'âge supposent en outre de revoir et d'adapter la pédagogie à la diversité des profils. Le SNESUP-FSU est contre la sélection au milieu d'un cycle, qui ne se justifie pas, et qui favorise la reproduction des inégalités sociales. La gestion du flux d'étudiant.e.s entre le cycle L et le cycle M à laquelle sont contraints de

faire face les collègues devrait être organisée comme une orientation pour faire réussir le plus grand nombre d'étudiant.e.s plutôt que comme un processus de tri sélectif.

Les prérequis doivent être respectés.

L'élaboration d'une cartographie (quels masters recrutent dans quelles licences ?) doit servir de base pour l'orientation.

Ces réflexions ne devront pas négliger les interactions entre les questions de formations et de statuts des personnels qui méritent d'être explorées dans des travaux communs des différents secteurs du SNESUP-FSU.

Les travaux autour du thème 2 contribuent à donner du sens et du dynamisme à notre action syndicale pour réinventer une Université porteuse de ses missions originelles. ●

Ce texte constitue une reprise du texte soumis au vote du congrès, adopté par 21 pour, 7 contre, 14 abstentions, 1 NPPV.



Renouveau syndical

→ par le secteur Vie syndicale

Cette commission a bénéficié de la participation d'une représentante de la Confédération des jeunes chercheurs (CJC), du SNASUB-FSU et du SNCS-FSU, ainsi que de participant-e-s de Nuit debout Rouen (occupant-e-s de l'église Saint-Nicaise), pour un échange durant la session du mercredi matin.

Les discussions de la commission sont ici synthétisées selon la structure du document préparatoire figurant dans le supplément spécial congrès au mensuel *Le SNESUP* n° 645 de mai 2016. La version complète du rapport voté est en ligne sur le site du SNESUP-FSU.

Accueil et syndicalisation des jeunes collègues, ou comment mieux cerner les attentes des jeunes générations vis-à-vis du syndicat

Il s'agit de partir des préoccupations des jeunes collègues pour prendre en compte toutes les formes d'entrée dans le métier et coordonner nos actions avec les collectifs de précaires, de jeunes chercheurs comme avec les organisations étudiantes. Un constat de méconnaissance et de méfiance de la part des collectifs vis-à-vis des organisations syndicales a été confirmé. Nous devons les

dépasser en travaillant davantage ensemble. Cette rencontre avec notre organisation a été l'occasion de faire le constat de son utilité et de son efficacité. Nous devrions aider les doctorants à s'organiser, sans attendre d'eux qu'ils se syndiquent préalablement. Parler du travail (et pas seulement des évolutions structurelles technologiques) semble important pour mieux toucher les collègues (y compris les moins jeunes et les moins précaires). Il nous faut mieux rappeler que les syndicats se proposent d'aider à résoudre les problèmes liés au travail et aux conditions de travail.

Communication vers les adhérents et les collègues

La commission a souligné que la difficulté à faire passer les messages syndicaux tient en partie à leur forme. L'omniprésence des sigles (pas toujours explicités) en rend la lecture



difficile, les lettres Flash apparaissent trop stéréotypées. Le message court vers les listes de diffusion locales semble plus efficace aux camarades qui ont expérimenté cette formule

Les syndicats se proposent d'aider à résoudre les problèmes liés au travail et aux conditions de travail.

TÉMOIGNAGE



© Sophie-Gaëlle Martin

Anna-Livia Morand, doctorante, chef de la coordination à la Confédération des jeunes chercheurs (CJC)

« La CJC est une association de loi 1901, nationale et pluridisciplinaire. Elle regroupe une quarantaine d'associations de doctorant-e-s et de docteur-e-s en CDD, bénévolement impliqués dans la valorisation du doctorat. Au niveau national, par son expertise sur le doctorat, elle est une interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics (syndicats, Parlement, ministères, Élysée, Commission européenne...). Au niveau européen, elle participe à la réflexion sur le doctorat et les jeunes chercheur-e-s par l'intermédiaire du conseil Eurodoc, dont elle est membre fondatrice. Le fait que la CJC ne soit pas constituée d'individus, mais d'associations dont les individus changent au cours des années, permet une cohérence sur le long terme. Elle a pour but de valoriser le doctorat, comme expérience professionnelle, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail pendant le doctorat et, au quotidien, d'aider de jeunes chercheuses et chercheurs qui rencontrent des difficultés. Pour cela, chaque position défendue par la CJC a été au préalable débattue par ses associations membres et adoptée par consensus, dans la mesure du possible, après une réflexion qui peut prendre plusieurs mois, voire plusieurs années. La CJC

inscrit son expertise dans la durée et avec un fonctionnement collectif (bureau, coordination, chantiers, CA) qui permet véritablement d'optimiser l'effort.

Lors du congrès, l'atelier 3, auquel j'ai participé, amenait beaucoup de questions (comment attirer des jeunes ? comment concilier l'action du SNESUP avec des mouvements temporaires comme les précaires ?). Des pistes de réflexion ont été lancées – par exemple, faire plus d'actions concrètes comme favoriser le rapprochement de conjoint-e – sans trop apporter de réponses définitives pour le moment, me semble-t-il.

J'ai été particulièrement intéressée par la question du renouveau des moyens d'action qui, à mon avis, se pose également à la CJC, dont l'action repose beaucoup sur des communiqués de presse et la production de dossiers d'expertise. L'expérimentation en local d'autres moyens d'action présentés par certaines personnes présentes à l'atelier m'a semblé intéressante et encourageante.

Je n'ai pas assisté à la totalité du congrès, mais dans les deux sessions auxquelles j'étais présente, j'ai été marquée par la grande qualité d'écoute et le traitement égalitaire entre les participant-e-s. J'ai également été très satisfaite de l'accueil et de l'organisation. La CJC souhaite poursuivre sa collaboration avec le SNESUP, dont elle partage bon nombre d'idées et de problématiques. »



© Sophie-Gaëlle Martin

dans leurs établissements. Des formes de tracts différentes ont été testées : forme humoristique, ou de type article scientifique, avec des retours montrant que certains collègues appréciaient la première tandis que d'autres préfèrent la forme académique.

Mobilisations alternatives et formes innovantes d'action syndicale

Si nous avons souligné unanimement l'importance de continuer à développer les formes d'action syndicale traditionnelles (manifestations, pétitions, etc.), dont l'efficacité a été constatée concrètement dans le mouvement contre la loi travail, il apparaît aujourd'hui nécessaire que notre syndicat soit attentif aux nouvelles pratiques des collectifs, qu'ils soient associatif (Sciences en marche) ou citoyens (Nuit debout). À cet effet, il convient d'apprendre de ces collectifs, et de lutter contre nos préjugés à leur égard.

Freins à la syndicalisation

L'image des syndicats n'est pas bonne, et le SNESUP-FSU n'échappe pas à cette défiance, en raison, d'une part, de leur décrédibilisation par les médias néolibéraux et, d'autre part, de leur utilisation par certain-e-s adhérent-e-s d'organisations étudiantes ou de personnels à des fins personnelles, contre l'intérêt collectif. Par ailleurs, le SNESUP-FSU n'est pas suffisamment connu des doctorant-e-s. La perception du SNESUP-FSU par les collègues BIATSS (y compris les syndiqué-e-s du SNASUB-FSU) est compliquée par la méconnaissance mutuelle des statuts des uns des autres (nombreux et très différents, avec des rapports à la hiérarchie très différents également). La participation du SNESUP aux

équipes de direction qui gèlent des postes ou soutiennent les politiques en cours est citée comme élément incitant à la méfiance envers notre organisation.

Compte tenu des évolutions de la pratique de nos métiers, la peur d'être étiqueté comme syndicaliste, perçu comme trop politisé ou revendicatif, est un frein à l'engagement syn-

dical. Un autre est le manque de temps disponible pour militer, en raison de l'alourdissement de la charge de travail et de l'injonction à la performance. Ces facteurs accentuent la propension à la délégation de l'action par certains collègues aux seuls militants, même lorsqu'ils sont favorables aux initiatives syndicales. ●

« Les syndicats manquent d'horizontalité »

Des membres de Nuit debout Rouen ont occupé pendant plusieurs semaines l'église Saint-Nicaise, promise par la municipalité socialiste à un projet immobilier. Inventant une nouvelle forme de « commune », les occupants ont permis d'attirer l'attention sur la valeur patrimoniale et culturelle de ce bien commun (vitraux du XVI^e siècle), tout en redonnant à ce lieu une fonction sociale au service des plus démunis. L'expulsion par les forces de l'ordre n'a pas empêché les plus motivés de participer à la création d'une association à vocation culturelle qui vient d'être lancée. Baptiste et Charles, de Nuit debout Rouen, ont participé à la seconde commission et ont accepté de répondre à nos questions.

Après qu'une délégation du SNESUP a apporté son soutien aux occupants de l'église Saint-Nicaise, vous avez été invités dans une commission du congrès. Comment avez-vous accueilli cette invitation et qu'avez-vous retiré de cette expérience ?

Le soutien du SNESUP à la commune Saint-Nicaise a incarné un support inespéré dans le tumulte d'un mouvement marqué par la violence politique. Cette expérience aura permis de constater une convergence de valeurs mais aussi d'aspirations fondées sur un sentiment partagé d'injustice envers le bien commun.

En tant que collectif, vous avez participé activement à la lutte contre la loi travail. Quelle perception avez-vous

eu des organisations syndicales à côté desquelles vous manifestiez ?

À nos yeux, les syndicats manquent d'horizontalité. Ils souffrent de leur rigidité structurelle et de leur idéologie réformiste. En vieillissant, le syndicalisme s'est professionnalisé et a perdu sa fougue révolutionnaire. Les hommes politiques de notre pays ont abandonné le débat politique pour nous distraire avec un débat technique ; la logique restant toujours libérale voire ultralibérale. Si les politiques ne font plus de politique, c'est aux syndicats de réveiller le débat dans le pays s'ils veulent renaître : qu'est-ce que le travail ? Notre monde doit-il être compétitif ou coopératif ? Et qui de mieux qu'un syndicat d'enseignants-chercheurs pour porter avec objectivité un projet politique guidé par le bien commun ?



© Sophie-Gaëlle Martin

Une mobilisation à la hauteur de la perte abyssale de pouvoir d'achat devient urgente

→ par Gérard Tollet, responsable du secteur Second Degré (second.degre@snesup.fr)

Depuis décembre 2015, le SNESUP participe aux négociations dites « PPCR » (parcours professionnels, carrières et rémunérations) concernant l'enseignement supérieur. Lors des différentes rencontres, il y a fait un triste bilan de la situation générale et de celle des PRAG-PRCE en particulier.

Manque cruel de moyens et de personnels, services statutaires lourds et jamais réduits, pouvoir d'achat anormalement faible et en baisse dangereuse, retards de carrière... le bilan est largement négatif. Nous avons formulé des propositions raisonnables et argumentées (voir nos articles antérieurs et nos mandats de congrès).

Parallèlement, des négociations générales concernant nos corps respectifs ont eu lieu. Il en ressort des propositions ministérielles en demi-teinte dont voici une synthèse :

1. Intégration de 1/3 de la prime d'enseignement supérieur et de recherche dans nos salaires :

si cela n'est qu'un transfert neutre et partiel, le SNESUP se félicite du principe car les sommes intégrées, soumises alors aux cotisations sociales normales (Sécu, retraites), participeront au financement de la protection sociale. C'est une revendication syndicale constante qu'il reste à appliquer à la totalité des primes.

2. Création d'un rythme quasi unique d'avancement d'échelon correspondant en moyenne au « choix » actuel :

c'est la fin de l'archaïsme des trois rythmes d'avancement, ce qui représente un progrès important qui répond à une demande forte du SNESUP et qui permettra de mettre un terme aux retards injustes de carrière des PRAG-PRCE par rapport à leurs homologues du post-bac des lycées. Il est dommage cependant que le ministère n'aille pas au bout de la logique en gardant un système de bonification d'ancienneté selon évaluation mais aux seuls 6^e et 8^e échelons, alors qu'il est clair que cet archaïsme n'est aucunement incitatif à un meilleur travail et qu'il ne résout en rien d'éventuelles difficultés que pourraient avoir des collègues. Le SNESUP réaffirme la nécessité d'une tout autre logique avec une évaluation formative collective et régulière qui serait de nature à stimuler l'entraide, la comparaison des expériences, des difficultés, des réussites, le tout pour l'amélioration du service public.



3. Légère revalorisation des grilles indiciaires en classe normale et en hors-classe :

afin d'éviter toute confusion, rappelons que cette revalorisation se justifie par l'évolution de notre métier et l'allongement de nos durées d'études pour passer les concours : + 2 ans pour les certifiés et 1 an pour les agrégés. Elle est donc indépendante de l'urgente et nécessaire hausse que nous réclamons pour le point d'indice

carrière type de quarante ans (dont vingt-huit en classe normale), il apparaît que la « revalorisation » proposée est équivalente à environ 11,1 points d'indice majoré pour les certifiés (soit 44 euros nets mensuels en moyenne) et 4,2 points pour les agrégés (17 euros), ce qui est largement insuffisant et ne correspond pas aux années d'études supplémentaires ! Le SNESUP demande donc une amélioration de la copie ministérielle.

carrière type de quarante ans (dont vingt-huit en classe normale), il apparaît que la « revalorisation » proposée est équivalente à environ 11,1 points d'indice majoré pour les certifiés (soit 44 euros nets mensuels en moyenne) et 4,2 points pour les agrégés (17 euros), ce qui est largement insuffisant et ne correspond pas aux années d'études supplémentaires ! Le SNESUP demande donc une amélioration de la copie ministérielle.

tie représentera une véritable avancée salariale (échelle A pour les certifiés et B pour les agrégés) mais elle sera contingente à 20 % de la classe pour les certifiés, soit 2 % du corps à un instant donné, ce qui est dérisoire ! Et se pose la question des critères qui seront utilisés pour sélectionner les heureux élus... Bien du pain sur la planche syndicale pour faire respecter la justice !

Enfin, *quid* des biadmissibles et de la demande renouvelée du SNESUP d'un plan d'intégration des PRCE dans le corps des agrégés (même service, même travail, même durée d'études : rien ne justifie plus la distinction après dix ans d'enseignement dans le sup). En conclusion, une copie intéressante mais à améliorer concernant les salaires. Nous attendons vos réactions concernant ces propositions et votre participation active et massive aux actions de la rentrée pour obtenir une véritable hausse salariale. Après l'épisode de la loi El Khomri et le mépris gouvernemental affiché envers l'avis largement majoritaire, notre détermination à se faire respecter doit s'affirmer avec encore plus de force et de solidarité dès cette rentrée ! ●

Sur une carrière type de quarante ans, la revalorisation proposée est largement insuffisante et ne correspond pas aux années d'études supplémentaires.

de tous les fonctionnaires afin de rattraper des années de blocage et de perte de pouvoir d'achat : - 25 % en trente ans, soit trois mois de salaire perdus chaque année !

Compte tenu des fluctuations des évolutions de la grille d'un échelon à l'autre (en valeur et durée), seul un calcul moyen est instructif et permet de se dégager des effets de communication trompeurs... Or, sur une

4. Création d'une classe exceptionnelle : elle sera notamment ouverte aux enseignants du supérieur mais contingente à 10 % des effectifs du corps. De plus, cette classe sera séparée en deux parties : la première offrira un gain modeste de 9 points d'indice pour les certifiés par rapport à la fin de la nouvelle hors-classe, et un gain nul pour les agrégés ! Seule la deuxième par-

Carrières et rémunérations

Certifiés (montée en puissance de 2017 à 2020)		Agrégés (montée en puissance de 2017 à 2019)																																																																																																																																													
<p>Grille cible 2020 (proposition MEN incluant les 9 points d'indice de conversion de 1/3 de la PESR)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Classe normale</th> <th rowspan="2">Échelon</th> <th rowspan="2">IM</th> <th rowspan="2">Durée * réduction d'un an pour 30% des collègues</th> <th rowspan="2">Durée typique cumulée pour entrer dans l'échelon</th> <th rowspan="2">Analyse comparative hors conversion prime-points</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 (stagier)</td> <td>390</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>Gain d'indice 2020/2015 et durée de ce gain pour une carrière au choix</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>441</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>448</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>461</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>7 (6 mois) et -6 (1,5 ans)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>476</td> <td>2,5</td> <td>6</td> <td>9 (1,5 ans) et 0 (1 an)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>492</td> <td>3*</td> <td>8,5</td> <td>16 (2 ans) et -12 (1 an)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>519</td> <td>3</td> <td>11,5</td> <td>15 (2 ans) et -21 (1 an)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>557</td> <td>3,5*</td> <td>14,5</td> <td>17 (3 ans) et -19 (6 mois)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>590</td> <td>4</td> <td>18</td> <td>14 (3,5 ans) et -31 (6 mois)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>629</td> <td>4</td> <td>22</td> <td>8</td> <td></td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>673</td> <td></td> <td>26</td> <td>6</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Classe normale	Échelon	IM	Durée * réduction d'un an pour 30% des collègues	Durée typique cumulée pour entrer dans l'échelon	Analyse comparative hors conversion prime-points	1 (stagier)	390	1	1	Gain d'indice 2020/2015 et durée de ce gain pour une carrière au choix	2	441	1	1	0		3	448	2	2	6		4	461	2	4	7 (6 mois) et -6 (1,5 ans)		5	476	2,5	6	9 (1,5 ans) et 0 (1 an)		6	492	3*	8,5	16 (2 ans) et -12 (1 an)		7	519	3	11,5	15 (2 ans) et -21 (1 an)		8	557	3,5*	14,5	17 (3 ans) et -19 (6 mois)		9	590	4	18	14 (3,5 ans) et -31 (6 mois)		10	629	4	22	8		11	673		26	6		<p>Grille cible 2019 (proposition MEN incluant les 9 points d'indice de conversion de 1/3 de la PESR)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Classe normale</th> <th rowspan="2">Échelon</th> <th rowspan="2">IM</th> <th rowspan="2">Durée * réduction d'un an pour 30% des collègues</th> <th rowspan="2">Durée typique cumulée pour entrer dans l'échelon</th> <th rowspan="2">Analyse comparative hors conversion prime-points</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 (stagier)</td> <td>450</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>Gain d'indice 2019/2015 et durée de ce gain pour une carrière au choix</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>498</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>513</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>-22</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>542</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>7 (6 mois) et -28 (1,5 ans)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>579</td> <td>2,5</td> <td>6</td> <td>9 (1,5 ans) et -23 (1 an)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>618</td> <td>3*</td> <td>8,5</td> <td>16 (2 ans) et -26 (1 an)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>659</td> <td>3</td> <td>11,5</td> <td>15 (2 ans) et -34 (1 an)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>710</td> <td>3,5*</td> <td>14,5</td> <td>17 (3 ans) et -33 (6 mois)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>757</td> <td>4</td> <td>18</td> <td>14 (3,5 ans) et -35 (6 mois)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>800</td> <td>4</td> <td>22</td> <td>8</td> <td></td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>830</td> <td></td> <td>26</td> <td>0</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Classe normale	Échelon	IM	Durée * réduction d'un an pour 30% des collègues	Durée typique cumulée pour entrer dans l'échelon	Analyse comparative hors conversion prime-points	1 (stagier)	450	1	1	Gain d'indice 2019/2015 et durée de ce gain pour une carrière au choix	2	498	1	1	0		3	513	2	2	-22		4	542	2	4	7 (6 mois) et -28 (1,5 ans)		5	579	2,5	6	9 (1,5 ans) et -23 (1 an)		6	618	3*	8,5	16 (2 ans) et -26 (1 an)		7	659	3	11,5	15 (2 ans) et -34 (1 an)		8	710	3,5*	14,5	17 (3 ans) et -33 (6 mois)		9	757	4	18	14 (3,5 ans) et -35 (6 mois)		10	800	4	22	8		11	830		26	0	
Classe normale							Échelon	IM	Durée * réduction d'un an pour 30% des collègues	Durée typique cumulée pour entrer dans l'échelon	Analyse comparative hors conversion prime-points																																																																																																																																				
	1 (stagier)	390	1	1	Gain d'indice 2020/2015 et durée de ce gain pour une carrière au choix																																																																																																																																										
2	441	1	1	0																																																																																																																																											
3	448	2	2	6																																																																																																																																											
4	461	2	4	7 (6 mois) et -6 (1,5 ans)																																																																																																																																											
5	476	2,5	6	9 (1,5 ans) et 0 (1 an)																																																																																																																																											
6	492	3*	8,5	16 (2 ans) et -12 (1 an)																																																																																																																																											
7	519	3	11,5	15 (2 ans) et -21 (1 an)																																																																																																																																											
8	557	3,5*	14,5	17 (3 ans) et -19 (6 mois)																																																																																																																																											
9	590	4	18	14 (3,5 ans) et -31 (6 mois)																																																																																																																																											
10	629	4	22	8																																																																																																																																											
11	673		26	6																																																																																																																																											
Classe normale	Échelon	IM	Durée * réduction d'un an pour 30% des collègues	Durée typique cumulée pour entrer dans l'échelon	Analyse comparative hors conversion prime-points																																																																																																																																										
						1 (stagier)	450	1	1	Gain d'indice 2019/2015 et durée de ce gain pour une carrière au choix																																																																																																																																					
2	498	1	1	0																																																																																																																																											
3	513	2	2	-22																																																																																																																																											
4	542	2	4	7 (6 mois) et -28 (1,5 ans)																																																																																																																																											
5	579	2,5	6	9 (1,5 ans) et -23 (1 an)																																																																																																																																											
6	618	3*	8,5	16 (2 ans) et -26 (1 an)																																																																																																																																											
7	659	3	11,5	15 (2 ans) et -34 (1 an)																																																																																																																																											
8	710	3,5*	14,5	17 (3 ans) et -33 (6 mois)																																																																																																																																											
9	757	4	18	14 (3,5 ans) et -35 (6 mois)																																																																																																																																											
10	800	4	22	8																																																																																																																																											
11	830		26	0																																																																																																																																											
<p>gain moyen d'indice si carrière type de 28 ans</p> <p>5,57</p>	<p>gain moyen d'indice si carrière type de 28 ans</p> <p>6,97</p>																																																																																																																																														
<p>Gain d'indice 2020/2015 pour les nouveaux HC et durée de ce gain</p> <p>reculissement type au 4ème HC après 2 ans au 1ème (ancienneté conservée)</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>11 (6 mois)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>59 (0,5 an) et 13 (2,5 ans)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>56 (0,5 an) et 14 (2,5 ans)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>29</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	11 (6 mois)		59 (0,5 an) et 13 (2,5 ans)		56 (0,5 an) et 14 (2,5 ans)		29		<p>Gain d'indice 2020/2015 pour les nouveaux HC et durée de ce gain</p> <p>reculissement type au 3e HC après 2 ans au 1er (ancienneté conservée)</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>0 (1 an)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>60 (1 an)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>35 (1 an)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>47 (1 an) puis 0</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	0 (1 an)		60 (1 an)		35 (1 an)		47 (1 an) puis 0																																																																																																																															
11 (6 mois)																																																																																																																																															
59 (0,5 an) et 13 (2,5 ans)																																																																																																																																															
56 (0,5 an) et 14 (2,5 ans)																																																																																																																																															
29																																																																																																																																															
0 (1 an)																																																																																																																																															
60 (1 an)																																																																																																																																															
35 (1 an)																																																																																																																																															
47 (1 an) puis 0																																																																																																																																															
<p>gain moyen d'indice si carrière type de 40 ans</p> <p>11,15 (28 ans CN + HC)</p>	<p>gain moyen d'indice si carrière type de 40 ans</p> <p>4,23 (28 ans CN + HC)</p>																																																																																																																																														
<p>Conditions d'accès à la classe exceptionnelle et remarques</p> <p>Classe limitée à 10% de l'effectif du corps</p> <p>20% des promoteurs ont un parcours très méritant (doivent être au 7^e HC)</p> <p>80% des promoteurs ont exercé certaines fonctions dont l'enseignement sup (doivent être au moins au 3^e HC)</p> <p>Seul 20% du grade accède à l'échelle A</p>	<p>Conditions d'accès à la classe exceptionnelle et remarques</p> <p>Classe limitée à 10% de l'effectif du corps</p> <p>20% des promoteurs ont un parcours très méritant (doivent être au 7^e HC)</p> <p>80% des promoteurs ont exercé certaines fonctions dont l'enseignement sup (doivent être au moins au 3^e HC)</p>																																																																																																																																														
<p>Condition d'accès à la HC : 9^e CN + 2 ans d'ancienneté - Maintien des flux actuels</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Hon classe</th> <th>Durée</th> <th>Durée cumulée pour entrer dans l'échelon</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Échelon</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>590</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>624</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>668</td> <td>2,5</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>715</td> <td>2,5</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>763</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>806</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>821</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table>	Hon classe	Durée	Durée cumulée pour entrer dans l'échelon	Échelon			1	590	2	2	624	2	3	668	2,5	4	715	2,5	5	763	3	6	806	3	7	821	15	<p>Condition d'accès à la HC : 9^e CN + 2 ans d'ancienneté - Maintien des flux actuels</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Hon classe</th> <th>Durée</th> <th>Durée cumulée pour entrer dans l'échelon</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Échelon</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>757</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>800</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>830</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4-A1</td> <td>890</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>4-A2</td> <td>925</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>4-A3</td> <td>972</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Hon classe	Durée	Durée cumulée pour entrer dans l'échelon	Échelon			1	757	2	2	800	2	3	830	3	4-A1	890	1	4-A2	925	1	4-A3	972	9																																																																																											
Hon classe	Durée	Durée cumulée pour entrer dans l'échelon																																																																																																																																													
Échelon																																																																																																																																															
1	590	2																																																																																																																																													
2	624	2																																																																																																																																													
3	668	2,5																																																																																																																																													
4	715	2,5																																																																																																																																													
5	763	3																																																																																																																																													
6	806	3																																																																																																																																													
7	821	15																																																																																																																																													
Hon classe	Durée	Durée cumulée pour entrer dans l'échelon																																																																																																																																													
Échelon																																																																																																																																															
1	757	2																																																																																																																																													
2	800	2																																																																																																																																													
3	830	3																																																																																																																																													
4-A1	890	1																																																																																																																																													
4-A2	925	1																																																																																																																																													
4-A3	972	9																																																																																																																																													
<p>Condition d'accès à la HC : 9^e CN + 2 ans d'ancienneté - Maintien des flux actuels</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Classe Excep.</th> <th>Durée</th> <th>Durée cumulée pour entrer dans l'échelon</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Échelon</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>695</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>735</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>775</td> <td>2,5</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>830</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>A1</td> <td>890</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>925</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>972</td> <td>10,5</td> </tr> </tbody> </table>	Classe Excep.	Durée	Durée cumulée pour entrer dans l'échelon	Échelon			1	695	2	2	735	2	3	775	2,5	4	830	3	A1	890	1	A2	925	1	A3	972	10,5	<p>Condition d'accès à la HC : 9^e CN + 2 ans d'ancienneté - Maintien des flux actuels</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Classe Excep.</th> <th>Durée</th> <th>Durée cumulée pour entrer dans l'échelon</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Échelon</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>830</td> <td>2,5</td> </tr> <tr> <td>A1</td> <td>890</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>A2</td> <td>925</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>A3</td> <td>972</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>B1</td> <td>972</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>B2</td> <td>1013</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>B3</td> <td>1067</td> <td>7,5</td> </tr> </tbody> </table>	Classe Excep.	Durée	Durée cumulée pour entrer dans l'échelon	Échelon			1	830	2,5	A1	890	1	A2	925	1	A3	972	1	B1	972	1	B2	1013	1	B3	1067	7,5																																																																																								
Classe Excep.	Durée	Durée cumulée pour entrer dans l'échelon																																																																																																																																													
Échelon																																																																																																																																															
1	695	2																																																																																																																																													
2	735	2																																																																																																																																													
3	775	2,5																																																																																																																																													
4	830	3																																																																																																																																													
A1	890	1																																																																																																																																													
A2	925	1																																																																																																																																													
A3	972	10,5																																																																																																																																													
Classe Excep.	Durée	Durée cumulée pour entrer dans l'échelon																																																																																																																																													
Échelon																																																																																																																																															
1	830	2,5																																																																																																																																													
A1	890	1																																																																																																																																													
A2	925	1																																																																																																																																													
A3	972	1																																																																																																																																													
B1	972	1																																																																																																																																													
B2	1013	1																																																																																																																																													
B3	1067	7,5																																																																																																																																													

HARCÈLEMENT À L'UNIVERSITÉ

En parler et le combattre

→ par Michelle Lauton

Dans l'enseignement supérieur, on n'est pas à l'abri de pratiques de harcèlement moral et/ou sexuel, voire d'agressions sexuelles. Si ces sujets ont longtemps été tabous, ils émergent aujourd'hui. Nous abordons ici le harcèlement sexuel.

Les pratiques de harcèlement sexuel, voire de violences sexuelles, n'épargnent pas grand monde. Elles existent au travail, même si on ne les nomme pas. Déjà, il y a quarante ans, on parlait d'agissements auxquels étaient contraintes des doctorantes si elles voulaient soutenir leur thèse et accéder au poste espéré... Mais cela ne s'exprimait pas publiquement.

La définition du harcèlement sexuel (loi du 6 août 2012) ne se limite plus aux comportements et propos, mais vise aussi les pressions exercées. Ces faits relèvent du pénal et sont passibles de peines de prison ou d'amendes (Code Pénal – article 222-33⁽¹⁾).

Les victimes de harcèlement sexuel sont majoritairement des femmes⁽²⁾, mais ces pratiques peuvent viser aussi des hommes, s'exercer entre pairs ou vis-à-vis de personnels administratifs et techniques ou d'étudiant.e.s : agressions physiques, sexuelles, violences psychologiques, pressions, attouchements, gestes non désirés, courriers électroniques, appels téléphoniques, moqueries, propos sexistes ou homophobes, remarques humiliantes sur les capacités intellectuelles ou à connotations sexuelles, photos ou vidéos prises à l'insu des personnes et diffusées via les réseaux sociaux, affichages d'images dégradantes de la femme... Les conséquences : altérations de la santé, ruptures

dans les études, frein dans l'accès à l'emploi ou le déroulement de carrière, etc., avec souvent des brimades visant à éloigner ou à faire taire les victimes. Cela peut mettre en cause la vie privée ou sociale (séparation, déménagement, isolement, perte de l'estime de soi, repli, désocialisation...). On ne doit pas l'accepter ! Les victimes doivent être soutenues et accompagnées.

Le secteur Affaires personnelles du SNESUP-FSU, des associations (Clasches, ANEF⁽³⁾) accompagnent les collègues qui les sollicitent. Ainsi, à Toulouse Le Mirail, la composition d'un comité de sélection a dû être modifiée. Les sociologues s'intéressent à ce phénomène⁽⁴⁾.

Les sections disciplinaires des universités ou le Cneser disciplinaire sont également saisis. Les signalements restent trop rares du fait de craintes justifiées : moqueries, mise en doute de la parole, stigmatisation ou repréailles, isolement. Faute de dispositif et de politique sur ce plan dans l'établissement, celle ou celui qui harcèle escompte l'impunité et des tiers tardent à prendre conscience des incidences d'une complicité tacite. Les plaintes en justice restent rares du fait de leur coût et de la durée des procédures.

Le harcèlement sexuel et les agressions sexistes sur le lieu de travail ou d'études relèvent du risque professionnel et requièrent une prise de conscience et une mobilisation partagées : MENESR,

établissement, CHSCT, CTE, Conseils, personnels de santé (médecine du travail ou étudiante, psychologues...), services juridiques et sociaux, Crous, syndicats, associations féministes... Le MENESR a publié en 2014 une feuille de route « Égalité femmes-hommes » pour sensibiliser à la lutte contre le harcèlement sexuel. Les chargé.e.s de mission Égalité (72 fin 2015) y participent. Un vade-mecum⁽⁵⁾ pour les établissements a été réalisé par l'ANEF, Clasches et la CPED⁽⁶⁾, et mis en ligne.

Le SNESUP propose d'amplifier la lutte contre ce harcèlement dans tous les établissements et d'intervenir – avec d'autres organisations – en vue d'une politique d'établissement visant personnels et étudiant.e.s, pour prévenir les actes de harcèlement sexuel et les agressions, faciliter leur signalement, accompagner dans leurs démarches les victimes, demander la saisine des sections disciplinaires. Au niveau national, le ministère doit faire un état des lieux des signalements de harcèlement sexuel, afin que des propositions plus précises puissent être formulées. Cette lutte ne pourra aboutir sans changement des mentalités, ni à moyens constants. C'est l'affaire de toutes et tous. ●

▼
Le harcèlement sexuel et les agressions sexistes sur le lieu de travail ou d'études doivent être traités comme un risque professionnel.
▲

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT SEXUEL (CODE PÉNAL – ARTICLE 222-33)

I. – Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. – Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. – Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.**
- 2. Sur un mineur de quinze ans.**
- 3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur.**
- 4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur.**
- 5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.**

(1) www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEG

(2) Selon le CESE (2013), environ 20 % des femmes seraient confrontées, au cours de leur vie professionnelle, à des comportements masculins relevant du harcèlement sexuel. Ce constat est confirmé par l'enquête IFOP-Défenseur des droits de 2014 (www.ifop.com/?option=com_publication&type=poll&id=2551).

(3) Clasches (Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur), ANEF (Association nationale des études féministes).

(4) Enquête Virage et « La mesure du harcèlement sexuel et des violences sexistes à l'université » (<https://cedref.revues.org/714>).

(5) www.unistra.fr/fileadmin/upload/unistra/universite/fonctionnement/mission_egalites_diversite/CPED/Vademecum_harcèlement_ESR.pdf.

(6) Conférence permanente des chargé.e.s de mission Égalité-diversité.

ARRÊTÉ DOCTORAT

Un nouvel arrêté sur le doctorat qui réduit la formation par la recherche

→ par les secteurs
Recherche et Formation

Publié le 26 mai 2016, le nouvel arrêté doctorat déçoit. Si des avancées sociales sont à saluer, des reculs importants sont à dénoncer, notamment pour les directeurs de thèse.

UNE BATAILLE SYNDICALE

Dès la publication du projet d'arrêté, le SNESUP s'est fortement battu dans les instances nationales consultatives pour proposer des amendements limitant les effets délétères de la réforme du doctorat. Quelques résultats ont été obtenus, comme l'augmentation des membres des unités de recherche élu.e.s de l'école doctorale, passant de 50 % à 60 % (art. 9), la prise en

compte des congés maladie et parental dans la durée de thèse auxquels s'ajoute la reconnaissance du statut de handicapé. Les associations étudiantes ont obtenu une année de césure possible (art. 14) mais cette dernière est à double tranchant, le ou la doctorant.e pouvant être poussé.e à interrompre son inscription en thèse pour respecter la norme des 3 ans temps plein pour une thèse financée (art. 14)! Nous n'avons pas obtenu la différenciation de la préparation de la thèse en fonction des spécialités mais, la durée de thèse peut toujours être prolongée sur demande motivée (art. 14).

En dépit de ces quelques résultats, la nocivité du texte de loi s'exprime dans sa volonté de détruire la cohérence du dispositif institutionnel qui préside au doctorat.

DEUX VOLONTÉS POLITIQUES AU CŒUR DE L'ARRÊTÉ

Le premier axe est le renforcement du pouvoir des écoles et collèges doctoraux sur le contenu (art. 1, 2, 3 et 4), le suivi (art. 12 et 13), le recrutement (art. 11) et le financement des thèses (art. 3). La liberté académique des chercheur.e.s est attaquée en vidant partiellement de sa substance la fonction de directeur ou directrice de thèse (art. 11, 13 et 14) qui se voient même interdit.e.s du vote délibératif du jury (art. 18). Seuls les 60 % de membres issu.e.s des unités de recherche peuvent réguler le mode de constitution des comités de suivi : soit pour soutenir l'ensemble des partenaires



de la thèse, soit pour exercer le rôle d'ordonnateur et superviseur de toutes les recherches. Plus encore, lorsque l'école doctorale cède certaines de ses missions au collège doctoral (regroupements d'établissements), ce dernier (art. 1) peut alors sélectionner les candidat.e.s aux bourses d'établissements et organiser la formation des doctorant.e.s. Les équilibres entre disciplines et domaines de recherche étant bouleversés entre école et collège doctoraux, le glissement des compétences du premier au second constitue un scénario dangereux.

Le second axe est l'affaiblissement du diplôme doctoral par une non-reconnaissance effective de l'expérience professionnelle acquise au cours de cette formation « à » et incontestablement « par » la recherche (pourtant reconnue dans la loi ESR 2013) doctorat, et par le fait de dissocier la thèse de la recherche fondamentale (art. 1) dans le cas des recherches effectuées en partenariat avec le monde « socio-économique ou culturel ».

PROSPECTIVES DE LA RÉFORME DOCTORALE

Cette réforme doctorale n'est bien entendu qu'un maillon d'une vaste chaîne, celle du démantèlement de l'université française actuelle. Les universités perdent le monopole de la collation des

grades au bénéfice des COMUE et des grands établissements. La liberté académique de la recherche est attaquée. Les universités sont progressivement « exemptées » de stratégie de recherche et de formation, en faveur des CA des regroupements dans lesquels les grands établissements, les organismes privés de recherche et les politicien.ne.s des régions renforcent leurs pouvoirs. Les établissements

privés et grandes écoles pratiquent des frais d'inscriptions bien supérieurs à la réglementation appliquée aux établissements publics, banalisent la sélection des étudiants par l'argent, créant des inégalités d'accès à la formation entérinées par l'État. Au sein des universités, elles-mêmes, certains domaines scientifiques

(dont les ALLHS), manquent de moyens pour assurer la recherche et donc la formation doctorale. L'État renforce la hiérarchisation entre établissements car plus les moyens des laboratoires sont importants, plus les publications ont des chances d'augmenter, leur « visibilité » et leur « excel-

lence » favorisant l'obtention des financements par projet qui conditionne aussi les bourses doctorales.

Nous, syndiqué.e.s SNESUP, devons résister aux tentatives de corruption de la recherche scientifique que représente la captation de la production de thèses par quelques universités les mieux dotées. Nous devons pouvoir assurer dans chaque laboratoire la qualité du travail requis pour chaque thèse et, dans ce but, développer si nécessaire la mutualisation des ressources entre universités, dénoncer l'inéquité flagrante de la répartition des moyens, renforcer nos réseaux indépendants de recherche, bref préserver contre vents et marées la qualité de la recherche sur tout le territoire ! ●

▼
Cette réforme doctorale n'est qu'un maillon d'une vaste chaîne, celle de démantèlement de l'université française actuelle.
▲

Consensus sur les politiques à défendre

→ par Gaël Mahé, maître de conférences, université Paris Descartes, et Julien Rivoire, maître de conférences université Paris 13, responsable syndical FSU

Le FSM s'est tenu du 9 au 14 août, pour la première fois dans un pays du Nord, à Montréal. Ce choix a limité la participation des militant.e.s venu.e.s du Sud, pour des raisons financières et d'obtention des visas.

Ce sont 1 200 ateliers (dont trois co-animés par le SNESUP-FSU) qui ont rassemblé 15 000 participants. Un processus de convergence graduelle devait permettre une synthèse des analyses, enjeux et propositions exprimés dans les ateliers... Objectif pas réellement atteint, tant l'exercice est difficile. L'intérêt du FSM demeure cependant car si ce cadre ne permet pas de décider d'orientations et actions unitaires, il stimule la réflexion et permet de créer des liens entre les organisations participantes. Un consensus est apparu sur le rôle des politiques néolibérales dans la restriction du droit à l'éducation et sur les objectifs à défendre : un enseignement de qualité gratuit, public, émancipateur, inclusif, rompant avec les dominations usuelles (de genre, sociale, culturelle, territoriale...), les règles managériales et la précarisation du travail scientifique inhérente à la libéralisation. Quelques propositions d'ac-

tion émergent de la synthèse de l'AG de convergence⁽¹⁾ : combattre les traités de libre-échange et notamment la ratification du CETA (accord UE-Canada) à l'automne prochain ; définir un fonds mondial public de soutien à l'enseignement et à la recherche ; journée contre la marchandisation de l'éducation le 15 octobre ; journée mondiale contre la précarité du travail scientifique le 15 décembre.

Le Forum mondial des médias libres (FMML), qui se tenait en lien avec le FSM, était le lieu d'un foisonnement de réflexions et de témoignages d'expériences, témoin de la diversité des situations locales. Parmi les thèmes abordés : l'accès à Internet ; l'éducation aux médias ; le contrôle du spectre radio ; le risque juridique pour les journalistes militants ; la précarité journalistique ; le journalisme citoyen ; la contribution à l'émancipation politique ; le rôle de lien social...

À la suite du blocage du dernier round de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), une multitude d'accords de libre-échange régionaux sont négociés, notamment le CETA (UE-Canada), le Tafta (UE-États-Unis), le TPP (trans-Pacifique) et le TISA (services dans un cadre plurilatéral), ainsi que les accords très déséquilibrés de l'UE avec l'Afrique ou la Méditerranée. Leur portée dépasse de loin le seul commerce : ils menacent les services publics, les normes sociales, environnementales et sanitaires, la démocratie. Les ateliers du FSM ont apporté de nouveaux éclairages militants sur ces traités et permis de discuter d'actions à organiser au niveau mondial : par exemple, généraliser le mouvement suisse de déclaration « zone hors TISA » de cantons et de communes. ●

(1) <https://drive.google.com/file/d/0B3RGTpKpZRWWlp3X1g5aWV3b2M/view>

MISSION PALESTINE

Birzeit, une université pour une Palestine libre et indépendante

→ par Séraphin Alava, professeur à l'université Toulouse Jean-Jaurès

Dans le cadre des activités de solidarité et de lutte internationale, notre syndicat a mis sur pied du 9 au 13 mai 2016 une mission de coopération et de soutien à nos collègues universitaires de Palestine.

La mission de soutien s'est déroulée avec un triple objectif : a) témoigner de la répression israélienne contre les universitaires et les étudiants ; b) explorer les pistes d'une coopération universitaire ; c) faire le point avec le syndicat de l'enseignement supérieur palestinien sur les actions de Boycott Désinvestissement Sanctions (BDS) dans le monde.

La coopération universitaire représente le poste le plus important du consulat de France à Jérusalem. Un programme de bourses pour la mobilité des étudiants palestiniens en France est mis en œuvre (50 boursiers). Les étudiants doivent répondre à des critères d'excellence, mais aussi sociaux tout en ayant des moyens financiers pour subvenir à leurs besoins. Le bilan de cette coopération est mitigé. Les problèmes permanents avec les autorités

israéliennes limitent cette possibilité (difficultés à trouver les villes et les universités partenaires et dans l'accession aux critères d'excellence des étudiants de Gaza). Nous avons perçu des grandes différences entre les universités (la plupart privées). La coopération se réalise de façon excellente à l'université de Birzeit grâce à un consortium de quinze universités françaises. Birzeit a accueilli des professeurs français de Nanterre. Le ministère des Affaires étrangères français soutient la formation des futurs dirigeants de l'État palestinien.

Concernant la mobilité en France, l'université de Birzeit coopère au programme de bourses avec le consulat. L'activité de recherche est suspendue car seulement 10 % des étudiants sont francophones et parce que l'information sur ce programme est insuffisamment diffusée. Birzeit est une

université laïque, privée mais gouvernementale. L'autorité palestinienne y exerce peu d'influence. Cette situation favorable ne doit pas faire oublier les problèmes croissants. L'occupation israélienne compromet la liberté d'expression, la mobilité géographique des enseignants et des étudiants. Du point de vue interne, l'immobilité des élites palestiniennes laisse peu de place à la jeunesse. Les actions de grève enseignante, la mobilisation étudiante sont les signes d'une contestation de l'autorité palestinienne. Enfin, la campagne de BDS a un grand impact dans le pays. Le gouvernement israélien a même nommé un ministre spécifique anti-BDS. Nos collègues expriment leur besoin vital de renforcer toutes les formes d'échanges. Notre syndicat peut être un relais, un appui dans des démarches de contact ou de coopération. ●

ENTRETIEN AVEC **Salam Kawakibi****Chercheur, politiste**

Salam Kawakibi est l'ancien directeur de l'Institut français du Proche-Orient, à Alep, en Syrie. Il a les deux nationalités, syrienne et française. Et depuis quelques années, il est le directeur adjoint de l'Arab Reform Initiative⁽¹⁾. Il a participé en juillet dernier, à une rencontre⁽²⁾ au sujet de la Syrie avec la direction du SNESUP.

L'été 2016 aura été marqué par une confrontation majeure autour de la ville syrienne d'Alep. Que peut-on dire de la situation ?

Alep reste, d'un point de vue militaire, un enjeu stratégique pour tous les belligérants. Cependant, pour les dogmatiques au sein du régime iranien, Alep est une « terre promise ». Ainsi, cette ville, qui était l'une des trois villes les plus importantes de l'Empire ottoman, représente pour la Turquie un défi. Pas celui d'une reconquête, mais plutôt le dessein d'étendre son influence. Le régime syrien, et notamment ses forces supplétives iraniennes, libanaises et irakiennes, ont essayé durant les dernières années d'encercler entièrement les zones contrôlées par les rebelles. Après des bombardements aveugles⁽³⁾ de cette partie, il ne reste de son 1,5 million habitants que 250 000 personnes. Les dernières avancées des rebelles au mois d'août ne font que rétablir le statu quo que les acteurs régionaux et internationaux cherchent à maintenir. Tout « espoir » d'une victoire réelle d'un des belligérants n'est qu'une illusion. Les développements dans les prochaines semaines sur ces fronts resteront étroitement liés aux développements des pourparlers qui se déroulent sans que les Syriens y participent. Cependant, la situation humanitaire est catastrophique. Les bombardements russes en cours ciblent essentiellement les hôpitaux et les travailleurs humanitaires dans une stratégie qui remonte à l'expérience de Grozny.

Comment caractériser la Syrie sous le régime Al-Assad depuis 1970, et après le printemps 2011 ?

C'est une « sécrétocratie ». Parler d'un pouvoir du parti Baas ou d'un pouvoir de l'armée ou même d'un pouvoir « alaouite » signifie que nous n'avons rien compris à cet « État de



© DH

▼
« Le pouvoir a réussi à instrumentaliser la question religieuse et à prendre en otage les différentes minorités. »
▲

barbarie », comme l'a si bien décortiqué Michel Seurat. Le pouvoir a réussi à instrumentaliser la question religieuse et à prendre en otage les différentes minorités. En instaurant la culture de la peur⁽⁴⁾ et en usurpant les richesses du pays, ce pouvoir s'est installé avec le soutien explicite ou implicite des puissances internationales. On sait aussi son rôle dans le déploiement de l'État islamique (EI). Ses prétentions « progressistes » et « anti-impérialistes » ne peuvent convaincre que les dupes et ils sont malheureusement nombreux au sein de la pensée pavlovienne. À l'Université, tout est sous la coupe des services de renseignement (inscription, bourse, logement...). Au terme d'accords avec des pays de l'Est (Roumanie de Ceausescu...) dans

les années 1980-1990, des boursiers sont partis pour devenir docteur en deux-trois ans, ce qui a ruiné le niveau scientifique. De nombreux professeurs ont été poussés à l'exil économique ou à l'asile politique. Les universités sous contrôle du régime ne connaissent pas les libertés académiques. Les étudiants.e.s font l'objet de chantage : racket (« tu payes, je valide ta matière ») et harcèlement sexuel. Tous sont fichés par des agents du régime : « Neutre, neutre positif, neutre négatif, ami, camarade ». L'Union des étudiants est au service de la machine de délation. Beaucoup sont partis à l'étranger (Turquie, Europe...) s'ils avaient la possibilité de le faire.

Quel rôle peuvent jouer en France les universitaires, chercheurs, artistes aux côtés de leurs homologues syriens qui aspirent à une Syrie libre et démocratique ?

Avant tout, dénoncer les collègues français qui pactisent avec les tyrans, qui font la promotion des dictateurs, qui vendent leur plume et leur âme à des despotes. Le recul scientifique nécessaire pour mener correctement une recherche ne peut en aucun cas légitimer un tel comportement de certains⁽⁵⁾ qui s'offrent un tel « marchepied » au sein de la communauté scientifique. Des universitaires français ont leurs habitudes au palais présidentiel à Damas, où ils se rendent régulièrement, offrant ainsi une caution universitaire et scientifique à la dictature. À l'opposé de ces attitudes, il y a l'accueil, déjà entamé timidement en France, d'universitaires, de chercheurs et d'artistes syriens, qui doit se renforcer par des programmes tangibles et des activités communes. La francophonie avait une belle histoire en Syrie, il faut la renouveler loin de tous les préjugés et des stéréotypes. ●

Propos recueillis par Gérard Lauton

BIBLIOGRAPHIE

- *Du despotisme et autres textes*, par Abd al-Rahmân al-Kawâkibî, Sindbad/Actes Sud, 2016.
- *L'État de barbarie*, par Michel Seurat⁽⁶⁾, PUF, 2012.
- *La Coquille : prisonnier politique en Syrie*, par Moustafa Khalifé, Sindbad/Actes Sud, 2007.
- *Syrie, la révolution orpheline*, Ziad Majed, Sindbad/Actes Sud, 2014.
- *Opération César*, Garance Le Caisne, Stock, 2015.



(1) www.arab-reform.net.

(2) Aux côtés de Zaid Alkintar, militant de la Syrie libre.

(3) Communiqué du SNESUP du 22 juillet 2016 : www.snesup.fr/Le-Snesup/L-actualite-du-SUP?aid=7627&ptid=5.

(4) www.dailymotion.com/video/xu6m25_111010-odeon-syrie-jack-ralite_news

(5) Une telle visite s'est déroulée le 27 mars 2016 : le-gotha.com/index.php/2016/03/29/lultradroite-francaise.

(6) www.puf.com/content/Syrie_l%C3%89tat_de_barbarie.

PLANÈTES EXTRASOLAIRES

Où en est-on ?

→ par Xavier Delfosse et Claudine Kahane, observatoire de Grenoble, université Grenoble Alpes

Si l'existence d'autres planètes en dehors du système solaire fait l'objet de spéculations depuis plusieurs siècles, l'absence d'appareils suffisamment perfectionnés ne permettait pas d'en confirmer la véracité. C'est aujourd'hui chose faite, puisque depuis vingt ans, ce sont plus de 3 000 planètes extrasolaires, ou exoplanètes, qui ont pu être identifiées.

A lors que la découverte effective de la première planète autour d'une étoile autre que notre Soleil date d'à peine vingt ans⁽¹⁾, l'hypothèse de l'existence de telles planètes extrasolaires est beaucoup plus ancienne. Quelques exemples : en 1400, Nicolas de Cues avait déjà développé une vision philosophique d'un univers infini, où existeraient des systèmes



Illustration d'artiste d'une planète en zone habitable détectée en 2012 autour de l'étoile Gl667C par une équipe française. Cette planète reçoit autant d'énergie de son étoile que la Terre du Soleil et pourrait comporter de l'eau liquide à sa surface (ce dernier point n'est encore que spéculation).

planétaires autour d'autres étoiles que la nôtre ; la déconstruction scientifique du dogme géocentrique opérée par Copernic a joué un rôle crucial dans l'élaboration de visions de notre univers, comme celle de Fontenelle⁽²⁾, où le Soleil n'est qu'une étoile parmi d'autres et où notre système solaire n'a aucunement lieu d'être unique. Cependant, situation rare dans les sciences expérimentales, malgré une attente sociale très forte, laissant la part belle à de nombreuses spéculations de « science-fiction », il aura ensuite fallu plus de trois siècles pour que les progrès de l'instrumentation scientifique permettent la confirmation de ce qui n'était jusque-là

qu'hypothèse. La grande difficulté de ces observations tient au fait qu'une planète est un objet très petit, très proche de son étoile et beaucoup moins lumineux que celle-ci. D'où le défi à relever : comment « voir » la planète sans être « aveuglé » par l'étoile ?

Depuis 1995, les progrès ont été fulgurants, puisque ce sont désormais plus de 3 000 planètes extrasolaires qui ont été identifiées autour d'étoiles assez similaires à notre Soleil⁽³⁾.

Jusqu'en 2004, essentiellement grâce à une méthode indirecte, celle des « vitesses radiales », qui détecte les planètes grâce aux variations de mouvement qu'elles induisent sur leur étoile, des planètes massives et proches de leur étoile (des « Jupiter chauds ») ont été détectées par des campagnes d'observation systématiques menées depuis le sol. Parallèlement, depuis 2000, la recherche de planètes transitant devant leurs étoiles bat son plein car elle permet de déterminer la taille des planètes (ce qui contraint leur composition) et d'étudier aussi la composition de leur atmosphère. Les télescopes embarqués sur des satellites (missions Hubble, Corot, Kepler) ont joué un grand rôle dans ces études. La première image d'une planète extrasolaire date, elle, de 2005.

Depuis 2010, ont été détectées des « Super Terre », un peu plus grosses que notre planète et, pour certaines, situées dans la « zone habitable » de leur étoile, c'est-à-dire susceptibles de présenter de l'eau liquide à leur surface.

À ce jour, les études statistiques que l'on peut mener sur le grand nombre de planètes déjà détectées montrent que l'existence de systèmes planétaires est un phénomène universel, commun à

presque toutes les étoiles et que la composition (nombre, masses et localisations des planètes) des systèmes planétaires présente une extraordinaire variété. Ces résultats ont déjà permis de grands progrès dans notre compréhension de la formation des systèmes planétaires, dans la définition de familles de planètes, dans la mise en contexte de notre propre système solaire⁽⁴⁾.

Les prochaines étapes décisives seront celles de l'étude de la composition chimique des atmosphères des planètes de type Terre ou un peu plus massives, notamment celles situées dans la zone habitable. Un enjeu de taille est celui de notre compréhension des conditions d'émergence de la vie, à commencer par une définition plus sérieuse de la notion de « zone habitable » que celle actuellement construite à partir des seuls exemples connus de la Terre et de Mars ! À terme, c'est bien sûr aussi le défi de la recherche de la vie extraterrestre qui sous-tend ces recherches. La recherche française est très étroitement associée à cette aventure. La première découverte, et de nombreuses autres par la suite, ont utilisé des instruments et des télescopes français ou à forte participation française. Les équipes françaises sont à la pointe des recherches notamment par la méthode des vitesses radiales ou en imagerie directe. Si les études par satellites sont dominées par l'agence spatiale américaine (NASA), la contribution des équipes françaises est également décisive pour la place de l'Europe via les instruments de l'agence européenne (ESA).

Pour autant, ce domaine de recherches n'est pas épargné par les restrictions budgétaires et la chute des recrutements de chercheurs et d'enseignants-chercheurs : les compétences de nombreux jeunes formés en France bénéficient désormais aux équipes étrangères qui ont pu les embaucher et le temps de télescope disponible pour les équipes françaises sur certains grands instruments risque de diminuer avec les financements. Plus généralement, l'Europe peine à maintenir son engagement dans les très grands instruments de l'ESO, qui doivent désormais faire appel à des montages financiers internationaux complexes, voire hasardeux. ●

(1) Planète 51Peg b, découverte autour d'une étoile de la constellation de Pégase par une équipe suisse utilisant un instrument français ; Michel Mayor et Didier Queloz, « A Jupiter-mass companion to a solar-type star », *Nature*, vol. 378, n° 6555, 23 novembre 1995, p. 355-359.
 (2) Fontenelle, *Entretiens sur la pluralité des mondes*, « Préface », 1686.
 (3) Étoiles dites « de types F, G, K », voire parfois « M », donc guère plus chaudes ou plus froides que le Soleil, et de masses assez comparables à celle de notre « petite » étoile.
 (4) Par exemple les modèles de formation des planètes élaborés à partir du seul système solaire ont été totalement remis en question par la découverte de systèmes très différents !

L'existence de systèmes planétaires est un phénomène universel, commun à presque toutes les étoiles.



mgen^{*}

MUTUELLE
SANTÉ
PRÉVOYANCE

MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

J'AI CHOISI MGEN

" Quand on est sportif de haut niveau, la santé c'est essentiel. Et se sentir bien protégé est un réel avantage sur le chemin de la victoire. C'est pourquoi je ne m'entoure que des meilleurs. Pour son engagement, pour sa solidarité, pour la performance de sa protection santé et la qualité de son accompagnement, j'ai choisi MGEN."

MARTIN FOURCADE, Champion du Monde
et Champion Olympique de biathlon.

mgen.fr

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, n°775 685 399, MGEN Via, n°441 922 002, MGEN Fili, n°440 363 368, mutuelles-santé.fr, disponibles au livre 6 du code de la Mutualité - MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 901 714, mutuelles-santé.fr, disponibles au livre 33 du code de la Mutualité.



HYPERPLANNING

Complet ◦ Simple ◦ Efficace



IUT ◦ UNIVERSITÉS ◦ GRANDES ÉCOLES ◦ ÉCOLES D'INGÉNIEURS
ÉCOLES DE COMMERCE ◦ ÉSPÉ ◦ FORMATIONS ◦ GRETAS

INDEX EDUCATION MET À VOTRE DISPOSITION SUR SON SITE UN ENVIRONNEMENT COMPLET ET GRATUIT
VOUS PERMETTANT DE TESTER L'ENSEMBLE DES FONCTIONS D'HYPERPLANNING EN PARFAITE AUTONOMIE



INDEX-EDUCATION.COM