



ACTUALITÉ

Budget 2010
La mobilisation continue !

MONDES UNIVERSITAIRES

Enseignement privé
Nouveaux droits, quels devoirs ?

CULTURE

Jack Goody
Anthropologue capital

ENTRETIEN

Stathis Kouvelakis
*La Grèce, Syriza et
l'Europe néolibérale*

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - N° 639 NOVEMBRE 2015

le s n e s u p



DOSSIER

Revalorisation des carrières et des rémunérations : **l'urgence**

UNIVERSITÉ

RECHERCHE

PROXIMITÉ
CONFIANCE
ENGAGEMENT
ENTRAÏDE



La CASDEN est la banque coopérative de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture.

Son réseau de Chargés de Relation Enseignement Supérieur et Recherche a pour mission d'accompagner les projets des personnels et des établissements, de nouer des partenariats et de contribuer à la diffusion de la culture scientifique.

Plus d'un million de Sociétaires accordent déjà leur confiance à la CASDEN, rejoignez-les !



Contactez votre Chargé de Relation Enseignement Supérieur et Recherche.

Pour votre région, coordonnées disponibles sur www.casden.fr

casden



BANQUE POPULAIRE

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable, Siège social: 91 Cours des Baches - 77186 Noisiel
SIREN n° 794 273 778 00042 - RCS Meaux - Immatriculation OMA n° 91 037 138 - Illustration: M. Müller

CASDEN, la banque coopérative de toute la Fonction publique

Pour soutenir l'enseignement supérieur et la recherche : restons mobilisés, interpellons nos députés et sénateurs

Avec deux suppléments, ce numéro de notre mensuel reflète la densité de l'actualité syndicale.

À la suite de nos mobilisations d'octobre, c'est le vote du projet de loi de finance qui se déroule actuellement ; la préparation du congrès 2016 de notre fédération et nos initiatives pour la COP21 débutent en novembre ainsi que l'installation du nouveau Conseil national des universités (CNU).

Tout d'abord, merci à toutes et à tous pour votre participation ; avec 27 % des sièges en collège A et 35 % en collège B, le SNESUP confirme sa place de premier syndicat et première organisation d'enseignant.e.s-chercheur.e.s au CNU ! Nous défendrons haut et fort nos valeurs et nos statuts.

La COP21 s'annonce comme le grand rendez-vous citoyen de cette fin d'année. Le SNESUP, la FSU, les syndicats et la société civile sont mobilisés pour peser sur les gouvernements afin que des engagements significatifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre soient actés et que les multinationales et les lobbys des énergies fossiles n'imposent pas aux gouvernements un statu quo catastrophique pour les peuples de la planète.



Hervé Christofol, secrétaire général

Le congrès 2016 du Mans est l'occasion pour chacun d'entre nous de faire entendre les voix du SNESUP-FSU à propos des grands enjeux sociétaux et de l'avenir de notre fédération. Vos votes sont attendus entre le 5 et le 23 novembre 2015 au sein de chacune des sections et auprès de votre section départementale fédérale.

Enfin, nos mobilisations des 8 et 16 octobre ont permis de porter nos alternatives aux politiques du gouvernement. À ce jour, le budget de l'enseignement supérieur et de la recherche voté en première lecture à l'Assemblée nationale n'est pas à la hauteur des enjeux que nous portons et qui sont repris dans le rapport de la Stratégie Nationale pour l'Enseignement Supérieur. Pour être entendus et écoutés nous pouvons encore intervenir auprès de nos parlementaires. C'est le sens de l'initiative qui vous est proposée et que nous vous demandons de relayer auprès de tous vos collègues : pour que 2016 ne soit pas pire que 2015, envoyez par courriel la motion votée à l'unanimité par l'ensemble de la communauté de l'ESR au CNESER d'octobre : 1 à 3 milliards d'euros pour l'ESR maintenant, c'est nécessaire et c'est possible !

ACTUALITÉ 5

- Max Zelenka s'en est allé
- Agrégation spéciale pour docteurs : refus unanime du SNESUP
- Budget 2016 : pour l'ESR l'austérité s'aggrave !
- CNU 2015 : le SNESUP résiste malgré la progression des listes indépendantes

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 8

MÉTIER 17

- Paiement des cours : la vigilance s'impose
- GIPA : un emplâtre sur une jambe de bois

MONDES UNIVERSITAIRES 18

- Rapport IGAENR sur l'enseignement privé : de nouveaux droits mais quels devoirs ?

DOSSIER 9

Revalorisation des carrières et des rémunérations : l'urgence

Voilà un moment que le SNESUP revendique une revalorisation des carrières et des rémunérations des universitaires. À la désindexation des salaires sur les prix de 1985 s'est ajouté le blocage de la valeur du point d'indice depuis 2011. Conjointement à la quasi absence de mesure d'amélioration de carrière, cela aboutit en 30 ans à une perte de 25 % du traitement pour les nouveaux entrants. Nous avons à présent le triste privilège de faire partie des universitaires les moins bien payés de l'Union européenne. Ces dernières années, cette dégradation de la reconnaissance de nos diplômes et de notre travail s'est accompagnée d'une nette détérioration de nos conditions de travail liée à la multiplication de nos missions, à la complexification et la bureaucratisation du financement de la recherche, à l'augmentation du nombre des étudiants, etc. L'état déplorable de nos conditions de rémunération ne garantit plus la sérénité nécessaire à l'accomplissement de nos missions et peut conduire au développement de contre-stratégies individuelles dangereuses en termes de santé, quand elles n'incitent pas à enfreindre nos règles déontologiques.



MONDES UNIVERSITAIRES 19

- Rapport STRANES : des propositions en deçà des enjeux

INTERNATIONAL 20

- LERU : vers des SHS intensives ?
- Burkina Faso : le mouvement syndical pour la démocratie

ENTRETIEN 21

- Stathis Kouvelakis

CULTURE 22

- Jack Goody (1919-2015), un anthropologue capital
- Antisémitisme : la liberté d'expression doit-elle être absolue ?

ÉPHÉMÉRIDE

5 NOVEMBRE

- Début vote orientation 8^e congrès FSU.
- Comité de suivi de la licence et de la licence professionnelle.

6 NOVEMBRE

Assemblée générale nationale des personnels de statut second degré

12 NOVEMBRE

Commission Administrative du SNESUP

16 NOVEMBRE

- Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER).
- Bureau délibératif fédéral national (BDFN) de la FSU.

19 NOVEMBRE

Conseil supérieur de l'éducation (CSE)

19 ET 20 NOVEMBRE

Stage FSU Femmes

DU 23 NOVEMBRE AU 1^{er} DÉCEMBRE

CNU : élection des bureaux de sections

24 NOVEMBRE

- Journée de mobilisation des retraités
- Réunion des élus SNESUP au CNU à la Bourse du travail de Paris

25 ET 26 NOVEMBRE

Stage FSU FPQE et journées d'automne de la SFR

25 NOVEMBRE

Colloque de l'Institut de recherches de la FSU « Faut-il discipliner les savoirs ? »

26 NOVEMBRE

- Fin vote orientation 8^e congrès FSU.
- Stage FSU « Service public d'éducation et territoires. Quels enjeux ? ».
- Comité de suivi de la licence et de la licence professionnelle.

30 NOVEMBRE

Bureau délibératif fédéral national (BDFN) de la FSU

1^{er} DÉCEMBRE

Bureau National du SNESUP

3 DÉCEMBRE

Conférence des Nations Unies pour le climat (COP21)

AFRIQUE DU SUD

Victoire des étudiants contre la hausse des frais d'inscriptions !

La mobilisation massive des étudiants, qui a gagné tout le pays en une dizaine de jours au nom de « Fees must fall », a enterré le projet d'une hausse des frais d'inscription qui aurait pu atteindre plus de 10 % selon les établissements alors qu'ils représentent déjà un tiers du budget de chaque université !

Comme dans d'autres pays, la crise économique et l'austérité sont les arguments du ministre de l'enseignement supérieur, mais celui-ci est également secrétaire général du parti communiste. Ce que ce conflit révèle surtout, c'est le taux d'échec considérable des étudiants noirs pointé dans un rapport du *Council in Higher Education* en 2013, un apartheid universitaire ! ● Isabelle de Mecquenem

COLLOQUE FSU, PARIS 25 NOVEMBRE

Faut-il discipliner les savoirs ?

Ce colloque est organisé à Paris par l'Institut de recherches de la FSU, dans le prolongement de séminaires tenus en 2014-2015 par le chantier de recherches « Disciplines » (infos : <https://lc.cx/ZtKp>).

L'enjeu fondamental d'un accès plus égalitaire aux savoirs et la compréhension du monde imposent une réflexion poussée sur les articulations entre pédagogie, savoirs disciplinaires et interdisciplinaires. L'afflux d'étudiants d'horizons divers rend encore plus crucial ce chantier pour l'élévation générale du niveau de connaissances au service de l'émancipation de toutes et tous. ● Marc Neveu

IUT DE SAINT-DENIS

Samuel Mayol, lauréat du prix de la laïcité

Lundi 26 octobre, le Prix national 2015 de la Laïcité décerné par le Comité Laïcité République, a été remis à Samuel Mayol, directeur de l'IUT de Saint-Denis, à l'Hôtel de ville de Paris, en présence d'Anne Hidalgo et du Premier ministre. Notre collègue a été récompensé « pour son action en faveur de la neutralité dans l'enseignement supérieur face à la montée d'incidents communautaristes ». Dans son discours de réception du prix, Samuel Mayol a lancé un appel « à tous les universitaires de France afin que l'enseignement supérieur constitue, aux côtés des autres lieux de transmission et d'élaboration des savoirs, ce ciment d'un vivre ensemble apaisé et d'une société plus fraternelle dont nous avons tant besoin ». ● Isabelle de Mecquenem

ACCORD SUR LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Un sauvetage en forme d'enterrement ?

La quasi totalité de la presse a célébré l'événement en claironnant que les retraites complémentaires étaient sauvées. Il n'est pourtant pas nécessaire de chercher l'enfer dans les détails. L'accord du vendredi 30 octobre signé par trois organisations syndicales (CFDT, CFTC et CFE-CGC) enregistre de nouveaux reniements sur le droit à la retraite. Le négociateur du MEDEF ne s'en est pas caché. Son organisation voulait : « Inciter les gens à travailler plus longtemps et donner un système optionnel de retraite à la carte ». De fait, l'âge légal de départ à la retraite est foulé aux pieds puisque pour prétendre à une pension complémentaire à taux plein, il faudra travailler jusqu'à 63 ans. ● Christophe Pébarthe

COMUE UNIVERSITÉ DE CHAMPAGNE

140 euros : le prix d'une marque universitaire

Le Conseil d'administration de la COMUE Université de Champagne a décidé de fixer la contribution de ses membres à 1/10 000^e de leurs budgets respectifs. Certains membres s'acquitteront de 140 € au titre de l'année 2015, pas cher pour faire usage de la marque « Université de Champagne » ! À l'initiative des élus SNESUP, le CA de l'Université de Reims a adopté une motion unanime demandant à ce que des contributions plancher et plafond soient fixées dès l'élaboration du budget 2016. ●

Michel Maric, élu au CA de l'Université de Reims

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, Fabrice Guilbaud,
Isabelle de Mecquenem, Marc Neveu,
Christophe Pébarthe

Secrétariat de rédaction :
Latifa Rochdi
Tél. : 01 44 79 96 23

CPPAP : 0 111 507698 D 73

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

Illustration de couverture : © Didier Chamma

Max Zelenka s'en est allé

→ par Gérard Lauton⁽¹⁾

Hommage à Max Zelenka, en quelques traits de sa personnalité et de sa carrière au SNESUP.

Avant exercé antérieurement plusieurs métiers (enseignant, journaliste, cinéaste), Max avait été recruté à la fin des années 1980 comme expéditionnaire au SNESUP. Par la suite, il s'est initié à la mise en page et a assuré avec application et créativité le maquetage du *Bulletin du SNESUP*, lorsque j'en étais le rédacteur en chef à partir des années 1990. Au cours de ses douze années d'exercice comme maquetiste, il a composé des milliers de pages en faisant face à des délais draconiens et à des remaniements de dernière minute. Max alors ne mâchait pas ses mots, mais nous savions qu'une fois l'épreuve achevée, imprimée, nous aurions un travail collectif bien fait. Son implication dans les contenus, les formulations et les titres de nos textes, son exigence éthique, sa compagnie fraternelle ont compté pour beaucoup. De même que sa disponibilité, dont nous

avons plus d'une fois abusé, notamment pour un Mémo du SNESUP achevé à 4 heures du matin ! On se souvient surtout de sa gentillesse au-delà de son côté bougon, de son humour dont ses choix d'illustration témoignaient. À la faveur de moments plus calmes, nous pouvions discuter avec lui de tout, du monde, de la culture, de la photographie... avec cet amateur passionné de littérature, ce cinéphile. Les plus anciens se souviennent de son court métrage « *Ibrahim* » ou « *L'Afrique à Paris* » dans lequel il décrivait avec tendresse le regard sur Paris et ses enfants d'un immigré africain, balayeur des rues. Ce film avait été projeté en intermède d'un congrès du SNESUP, suscitant l'admiration étonnée des congressistes. Max avait adopté un chat



qui lui tenait compagnie au bureau pendant ses longues journées devant l'ordinateur. Max était comme cela, à la fois calme et expansif, réservé et modeste, mais toujours attentif et généreux alors que sa vie n'avait pas été simple. Sur sa tombe familiale marquée de l'Étoile de David, figure le nom d'un déporté. Max a voulu qu'y soient lus des passages de *Si c'est un homme* et de *Voyage au bout de la nuit*. Avec lui, il n'y avait pas trop besoin de mots pour que le courant passe. Jusqu'au bout de son parcours de vie (1938-2015), il aura demandé des nouvelles du SNESUP et de ses acteurs. Merci, Max, d'avoir été, à ta façon, notre camarade. ●

(1) Cet article a été composé en compilant les témoignages émis par les responsables syndicaux ayant connu Max Zelenka.

AGRÉGATION SPÉCIALE POUR DOCTEURS

Refus unanime du SNESUP et des autres syndicats

→ par le secteur des personnels

Une fausse mesure de reconnaissance du doctorat mais une vraie économie pour le ministère : inacceptable !

Le SNESUP a découvert fin septembre un projet ministériel (curieusement bien avancé) de modification du statut des agrégés dont la mesure principale est la création d'un concours spécial réservé aux docteurs, accompagné d'une bonification d'ancienneté de deux ans pour les recrutés par cette voie au titre des études doctorales.

Alors que la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives du privé et dans les grilles salariales de la fonction publique est une demande forte du SNESUP, les propositions faites donnent seulement l'apparence d'une prise en compte et revêtent des effets dangereux ainsi que de sérieuses inégalités selon les parcours. Plusieurs questions se posent :

1. Quelle signification et quel intérêt pour les docteurs de passer un concours spécial qu'ils peuvent passer en externe 3 ans plus tôt avec leur master ? En quoi cela valorise-t-il le doctorat ?
2. Sachant qu'il serait logique que l'admissibilité valide les mêmes connais-

sances disciplinaires, quelles modalités particulières de concours (nature des épreuves et programmes) pourraient s'adapter à des travaux de recherche extrêmement divers et spécialisés des futurs candidats ?

3. Quelle sera la valorisation du doctorat et de la recherche lorsqu'un docteur sera recruté pour la seule fonction d'enseignement ? On imagine bien les économies réalisées par cette méthode qui ressemble à la modulation/sanction des enseignants-chercheurs de 2009. L'analyse des dangers a amené les syndicats à une position unanimement contre, SNESUP en tête. C'est d'abord et surtout par la création de postes d'EC dont les universités ont un besoin criant (voie naturelle de recrutement des docteurs) que la recherche et le doctorat seront réellement reconnus.

▼

C'est d'abord et surtout par la création de postes d'EC dont les universités ont un besoin criant que la recherche et le doctorat seront réellement reconnus.

▲

DES INJUSTICES SONT CRÉÉES !

Seule la proposition de bonification d'ancienneté de deux ans pour les docteurs recrutés pourraient être positive. Mais là encore, la mesure est largement incomplète et inégalitaire car elle ne concerne pas les autres

corps, certifiés notamment, elle ne profite pas aux collègues déjà agrégés qui passent ensuite leur doctorat, et elle oublie l'agrégation externe. Aussi le SNESUP y préfère-t-il de loin des grilles indiciaires intermédiaires spécifiques, à l'image de celle des bi-admissibles à l'agrégation, pour tout enseignant de statut second degré docteur, quel que soit le parcours. **L'AG nationale des PRAG-PRCE du 6 novembre à Paris sera l'occasion d'informer les collègues et d'organiser la riposte à ces propositions inacceptables.** ●

BUDGET 2016

Pour l'enseignement supérieur et la recherche : l'austérité s'aggrave !

→ par Hervé Christofol, secrétaire général

Vous avez aimé la rentrée 2015 ? Vous allez adorer la rentrée 2016 avec moins de crédits et encore plus d'étudiants ! La mobilisation pour un autre budget doit se poursuivre : tous les militants doivent interpeller leurs parlementaires !

Le projet de loi de finances (PLF) 2016 ne propose aucune augmentation du budget 2016 de la Mission Interministérielle pour la Recherche et l'Enseignement Supérieur (MIREs) qui regroupe le programme 150 (Formations supérieures et recherche universitaire – budgets des établissements de l'ES), le programme 231 (Vie étudiante – bourses et œuvres universitaires), le programme de l'enseignement supérieur agricole et les programmes des organismes de recherche. C'est même une baisse de près de 6 M€ qui est imposée à l'ensemble des programmes (cf. tableau). L'austérité qui sévit dans nos établissements depuis plus de cinq ans est donc clairement maintenue et aggravée.

▼
C'est une baisse de près de 6 M€ qui est imposée. L'austérité est donc clairement maintenue et aggravée
▲

UNE « SANCTUARISATION » QUI N'EN EST PAS UNE

Le projet de budget pour l'ESR a été présenté par le ministre et le secrétaire d'état comme une « sanctuarisation » dans un contexte de baisse des recettes. Avec une baisse affichée de 6 M€ par rapport au budget initial de la MIREs en 2015, même si la part du programme 150 affiche une progression de près de 5 M€, celle-ci est insuffisante pour ne pas aggraver l'austérité dans nos établissements. Rappelons qu'avec la hausse des effectifs et l'augmentation des coûts logistiques (chauffage principalement), c'est une augmentation d'un milliard d'euro qui est nécessaire au bon

fonctionnement de nos établissements (cf. lettre flash n° 31). Heureusement, grâce à la fin du programme de désamiantage du campus de Jusieu, 60 M€ peuvent être réaffectés, ce qui permet d'augmenter les moyens des établissements de 65 M€ : + 60 M€ (pour financer les 1 000 postes) et + 25 M€ pour permettre la titularisation des agents contractuels dans le cadre du dispositif Sauvadet... mais – 20 M€ seront économisés pour contribuer au redressement des comptes publics. Bilan : 65 M€ de recette pour financer 85 M€ de dépenses !

50 M€ PRÉLEVÉS SUR LE FOND DE ROULEMENT DU RÉSEAU DES ŒUVRES !

Le programme « Vie étudiante » affiche une baisse de 12 M€ alors que le nombre de boursiers croît. Ainsi, pour financer les activités du CROUS, le gouvernement leur propose d'entamer 50 M€ sur leur fonds de roulement.

LE BUDGET 2015 VOTÉ PAR LA REPRÉSENTATION NATIONALE N'EST PAS EXÉCUTÉ !

En 2015, outre la réserve de précaution (70 M€ pour l'ESR) qui permet au gouvernement d'afficher des fonds dans la LFI qui ne sont pas utilisables par les



© Didier Chamma

établissements et qu'il affecte en cours d'année pour faire face à ses priorités, ce sont déjà 100 M€ qui ont été repris à la MIREs. 15 M€ de « moindre titularisation des agents contractuels » et 85 M€ dans les programmes de Recherches pluridisciplinaires. Ainsi, outre les 708 M€⁽¹⁾ de dépenses non financées en LFI 2015, ce sont *in fine* 878 M€ qui ont été économisés sur le dos des agents et des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. ●

(1) Accueil de 30 000 nouveaux étudiants (390 M€), augmentation des factures de chauffage (130 M€), GVT (63 M€), compensation des frais d'inscription des étudiants boursiers (20 M€), 1 000 postes (59 M€), revalorisation des catégories B et C (21 M€), résorption de l'emploi précaire (25 M€).

Mission (Programme) en €	CP LFI 2015	CP PLF 2016	Évolution 2016-2015
Recherche et enseignement supérieur	25 892 775 731 €	25 887 086 206 €	- 5 689 525 €
(150) : Formations supérieures et recherche universitaire	12 787 895 876 €	12 792 719 291 €	4 823 415 €
(231) : Vie étudiante	2 498 097 273 €	2 486 518 461 €	- 11 578 812 €
(172, 186, 190-193) : Recherches	10 277 340 406 €	10 274 642 534 €	- 2 697 872 €
(142) : Enseignement supérieur et recherche agricoles	329 442 176 €	333 205 920 €	3 763 744 €

Crédits de paiement (CP) du programme de la MIREs dans la loi de finance initiale (LFI 2015) et dans le projet de loi de finance 2016 (PLF 2016).

Interpellons nos députés pour augmenter les budgets de l'enseignement supérieur et de la recherche dès 2016 ! Un à trois milliards maintenant c'est possible ! Envoyez un courrier ou un courriel à vos députés et sénateurs ! Un texte intersyndical et une motion votée à l'unanimité par le CNESER sont disponibles à cet effet sur le site du SNESUP : <https://1c.cx/ZtYQ>

Le SNESUP résiste malgré la progression des listes indépendantes

→ par Philippe Aubry, responsable des élections CNU et Fabrice Guilbaud

Un électeur sur deux a participé aux élections CNU 2015. Le SNESUP, remportant 35 % des sièges dans le collège B et 27,2 % dans le collège A, reste de loin la première organisation représentant les enseignants-chercheurs. Son recul s'explique par un émiettement des listes et une progression des listes indépendantes.

Près de 50 000 inscrits étaient appelés à voter du 14 septembre au 14 octobre. Des difficultés ont été constatées lors de la votation. Le matériel de vote a souvent été fourni tardivement. Notre syndicat a dû intervenir régulièrement.

PARTICIPATION STABLE, RÉSULTATS DU SNESUP EN LÉGÈRE BAISSE

Entre 2011 et 2015, la participation est en légère hausse (50,1 % contre 49,1 %). Elle est stable dans le collège A à 59,8 % et augmente d'1,5 point dans le collège B (45,3 % contre 43,8 %). L'attachement à cette instance nationale de régulation des carrières ne faiblit donc pas.

Au total, 1 160 sièges constitués en binômes titulaire-suppléant (soit 2 320 élus) répartis dans 52 sections étaient à pourvoir. Le SNESUP présentait 908 binômes répartis en 90 listes dans 47 sections, 40 % sont élus (363 sièges).

Ces 363 sièges se répartissent ainsi : 205 en rang B (35 % des sièges), 158 en rang A (27,2 %). Ces scores incluent toutes les listes présentées par notre syndicat ou avec d'autres organisations. Notre syndicat reste la première organisation syndicale d'enseignants-chercheurs, il devance largement le SGEN-CFDT, crédité de 11 % des sièges en A et 15 % en B.

MULTIPLICATION DES LISTES ET PROGRESSION DES LISTES INDÉPENDANTES

Mais le SNESUP est en recul par rapport à 2011 (cf. tableau). La baisse globale des listes SNESUP et intersyndicales est nette en rang B (- 4,8 % des sièges), elle est moins forte en rang A (- 1,9 %). Le SNESUP présentait deux listes de moins qu'en 2011 mais davantage de listes propres. Il gagne ainsi des sièges en rang A (+ 2,3 %) et accuse une perte moins importante en rang B (- 1,9 %).

L'augmentation du nombre de listes (364 soit 18 de plus qu'en 2011 : 12 en rang B et 6 en rang A) est l'explication principale de la baisse constatée (- 39 sièges, dont 28 en B) sachant que le scrutin

proportionnel au plus fort reste donne automatiquement au moins un siège par liste présentée. Sans que cela soit systématique, le SNESUP perd des sièges dans les sections où se présentaient plus de listes en 2015 qu'en 2011 : c'est le cas, en A et en B, dans les sections 16, 20, 31, 33, 34 et 60 ; en B, dans les sections 3, 6, 21, 26 et 27 ; en A en 62^e et 65^e. De bonnes dynamiques de listes SNESUP ou intersyndicales ont parfois enrayer le phénomène : la 6^e section maintient son nombre d'élus en rang A et ne perd qu'un siège en B malgré 2 listes supplémentaires dans chacun des corps. La 17^e se maintient en dépit des 2 listes de plus en A (une de plus en B) et la 64^e gagne un siège en rang A malgré une liste de plus.

En rang B, le SNESUP présentait 2 listes de moins qu'en 2011, tandis que le SGEN en proposait 4 de plus. Il y progresse logiquement, mais peu. La CGT a aligné 3 listes de plus (3 en 2011), elle perd des sièges dans les sections où elle était implantée et en gagne là où elle présente des listes en 2015.

La progression des listes indépendantes, souvent organisées sur la base de replis disciplinaires voire sous-disciplinaires, est la plus nette et grignote l'espace syndical. Ces listes (sans unité transversale) progresseraient de 7,5 points (en voix) en rang B (45 % en 2015), cet ensemble progressait déjà de 4 points entre 2007 et 2011.

Cette dynamique, qui touche moins le collège A (+ 1,4 point entre 2007 et 2015), doit être analysée de près. Elle doit inciter notre syndicat à combattre l'antisindicalisme, à promouvoir l'engagement et à poursuivre l'effort de syndicalisation en rang B, pour mieux sensibiliser aux

enjeux relatifs à l'unicité du statut des enseignants-chercheurs et aux difficultés de progression des carrières. Il faudrait peut-être aussi, sans que cela atténue nos revendications transversales, mieux considérer certaines particularités disciplinaires, notamment via des professions de foi spécifiques et une meilleure prise en compte des gros établissements dans certaines sections. Le ministère alimente cette évolution à travers des modalités d'organisation du scrutin destinées à dépolitiser l'élection au CNU sous couvert de pseudo neutralité de l'activité d'évaluation des dossiers.

SCRUTIN DU CNU SANTÉ : LE MODÈLE MINISTÉRIEL À COMBATTRE

Les candidatures y sont individuelles et réduite à un CV excluant toute mention d'engagements ou d'appartenance syndicale. Le ministère refuse de diffuser les éventuelles professions de foi, ne serait-ce que par une mise en ligne sur son site. Le déroulement du scrutin, qui a eu lieu du 7 septembre au 8 octobre, date d'un autre siècle. L'électeur reçoit juste les deux enveloppes de vote par correspondance et doit consulter le site du ministère pour découvrir les candidatures. Sans bulletin de vote fourni, l'électeur doit inscrire sur papier libre le candidat choisi. Il peut insérer dans l'enveloppe autant de bulletins que de sièges en jeu (leur nombre dépend de la section). S'il écrit tous les noms sur un seul bulletin, ce qui n'a pas manqué d'arriver, le bulletin est nul. Avec toute une panoplie de types de papier et d'écriture, le dépouillement ne fut pas simple... Le ministère ne recule devant rien pour éviter d'avoir face à lui des forces structurées au CNU ! ●

	Nombre et % de sièges des listes SNESUP			Nombre et % de sièges des listes SNESUP et intersyndicales		
	2011	2015	Évolution	2011	2015	Évolution
Rang A	135 / 23,3 %	148 / 25,5 %	+ 13 / + 2,3 %	169 / 29,1 %	158 / 27,2 %	- 11 / - 1,9 %
Rang B	193 / 33,3 %	183 / 31,6 %	- 10 / - 1,7 %	231 / 39,8 %	203 / 35 %	- 28 / - 4,8 %



Disparition du premier service de médecine de prévention jamais créé dans une université

Le président de Paris 6, poursuivant l'œuvre commencée par son prédécesseur, vient d'achever de détruire le Service de Médecine de Prévention de son université.

Des dysfonctionnements délibérément orchestrés, provoquant une grave souffrance au travail du personnel du service, ont entraîné le départ, depuis 2009, de 11 médecins, 4 infirmières et 8 membres du personnel administratif et technique. À de nombreuses reprises le CHSCT s'est ému de la paralysie du service et de ses conséquences sur le suivi médical de dix-mille agents, dont un grand nombre sont exposés quotidiennement à des risques chimiques, biologiques, radiologiques, lasers, nanomatériaux, sans parler des nombreux cas de souffrance au travail. En vain.

Rappelons que Paris 6 a été, en 1973, sous la présidence du physicien André Herpin et à la demande des représentants du personnel, la première université française à mettre en place un service de médecine de prévention, après plusieurs accidents mortels survenus dans les laboratoires. Le service a été constitué d'emblée en véritable outil de prévention, sur le modèle de la médecine du travail et en référence aux dispositions du Code du travail. Cette orientation vers la prévention n'existait pas dans le secteur public et on peut dire que Paris 6 était à cette époque pionnière : ce n'est qu'en 1982 que paraissait le décret instituant la médecine de prévention dans la fonction publique.

Aujourd'hui, dans un mouvement de régression sans précédent, allant à la fois contre son propre intérêt et celui des agents de l'université, l'administration de Paris 6 a préféré anéantir le service de médecine de prévention plutôt que de soutenir l'existence d'un service qui remplisse ses missions en toute indépendance, comme le prévoient la réglementation et la déontologie médicale. Après avoir provoqué les départs successifs de l'ensemble des médecins du service (les deux derniers médecins viennent de démissionner), elle a désormais recours, en toute illégalité, à une officine privée qui n'est détentrice d'aucun agrément pour exercer la médecine de prévention dans la fonction publique.

Parallèlement, et alors qu'on estime à environ 7 000 le nombre d'agents de Paris 6 qui ont été exposés à l'amiante pendant la période 1966-1996 sur les sites de Jussieu et de l'hôpital Saint-Antoine, la délivrance des attestations d'exposition est systématiquement bloquée depuis plusieurs années sous divers prétextes, là encore en toute illégalité.

On rapporte que le président de Paris 6 aurait autrefois été médecin. ●

Michel Carpentier, section SNESUP Paris 6

La Sorbonne va disparaître !

Une assemblée générale des personnels de Paris 4 et Paris 6 s'est tenue le 7 octobre. J'y présentais un bilan de la fusion strasbourgeoise. Une centaine de participants, un vote unanime contre le projet de fusion, beaucoup de Biatss très inquiets et bien peu de collègues de Paris 4... La résistance doit pourtant s'organiser. Le SNESUP la soutiendra.

C'est le 15 septembre dernier que les présidents de Paris 4 et Paris 6 ont pris de court les personnels et les élus des deux établissements

en annonçant, dans un communiqué simultanément relayé par les médias, la fusion de la Sorbonne historique, symbole de l'Université française, avec l'université Pierre-et-Marie-Curie, la plus grande université de France en sciences, médecine et ingénierie.



De Robert de Sorbon à Georges Molinié, deux fois président de Paris 4 et trop tôt disparu l'an dernier, ils doivent être aujourd'hui nombreux à se retourner dans leurs tombes ! Il aura donc fallu que ce soit sous un gouvernement socialiste que l'on programme la disparition de la plus célèbre institution universitaire française. Huit siècles d'Humanités et de tradition intellectuelle balayés par la fusionnisme des temps modernes ! Ne serait-il pas temps de nous réveiller et de mettre fin à cette immense entreprise de destruction ? ●

Pascal Maillard, secrétaire national



L'ordre finalement règne à Paris-Lumières

Le 11 juin dernier, le conseil d'administration de la COMUE Université Paris Lumières refusait d'avaliser le choix fait par le Conseil des membres de n'autoriser à se présenter à la présidence de la COMUE que les candidats désignés par les présidents des deux universités fondatrices, Pierre-André Jouvét pour Paris Ouest et Claude Dargent pour Paris VIII.

La surprise née de ce que les résultats des élections aux conseils puissent perturber une opération préparée de longue date engendrait alors une certaine confusion. Le président de l'Université Paris Ouest annonçait, au nom du conseil des membres, que les candidats désavoués ne seraient pas présentés de nouveau. Il envisageait la mise sous administration provisoire de la COMUE, mettant ainsi une lourde pression sur les électeurs. Un nouveau calendrier électoral était annoncé, puis un autre, avant qu'une date ne soit fixée (et seule concession) l'annonce faite que d'autres candidats que les candidats officiels seraient autorisés à se présenter. En septembre, les candidats désavoués étaient finalement à nouveau en lice. Les listes *Décidons en commun* présentaient alors Philippe Rygiel (Paris Ouest, membre du SNESUP) et Jean-Louis Fournel (Paris VIII).

Le 28 septembre, le CA se réunit pour élire son président et premier vice-président, à l'issue de débats rapides, chaque candidat disposant de vingt minutes.

Au second tour Pierre-André Jouvét est élu président avec 21 voix (16 pour Rygiel et 3 blancs) et Claude Dargent est élu vice-président avec 22 voix (16 pour Fournel, 2 blancs). ●

Philippe Rygiel, membre de la section SNESUP Paris Ouest Nanterre

**moins 25%
de salaire (3 mois)
en 30 ans**

snesup-fsu 

Revalorisation des carrières et des rémunérations : **l'urgence**

→ Dossier coordonné par Philippe Aubry et Michel Maric

Voilà un moment que le SNESUP revendique une revalorisation des carrières et des rémunérations des universitaires. À la désindexation des salaires sur les prix de 1985 s'est ajouté le blocage de la valeur du point d'indice depuis 2011. Conjugué à la quasi absence de mesure d'amélioration de carrière, cela aboutit en 30 ans à une perte de 25 % du traitement pour les nouveaux entrants. Nous avons à présent le triste privilège

de faire partie des universitaires les moins bien payés de l'Union européenne.

Ces dernières années, cette dégradation de la reconnaissance de nos diplômes et de notre travail s'est accompagnée d'une nette détérioration de nos conditions de travail liée à la multiplication de nos missions, à la complexification et la bureaucratisation du financement de la recherche, à l'augmentation du nombre des étudiants, etc.

L'état déplorable de nos conditions de rémunération ne garantit plus la sérénité nécessaire à l'accomplissement de nos missions et peut conduire au développement de contre-stratégies individuelles dangereuses en termes de santé, quand elles n'incitent pas à enfreindre nos règles déontologiques.

POUVOIR D'ACHAT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Des fonctionnaires désormais payés 9 mois sur 12

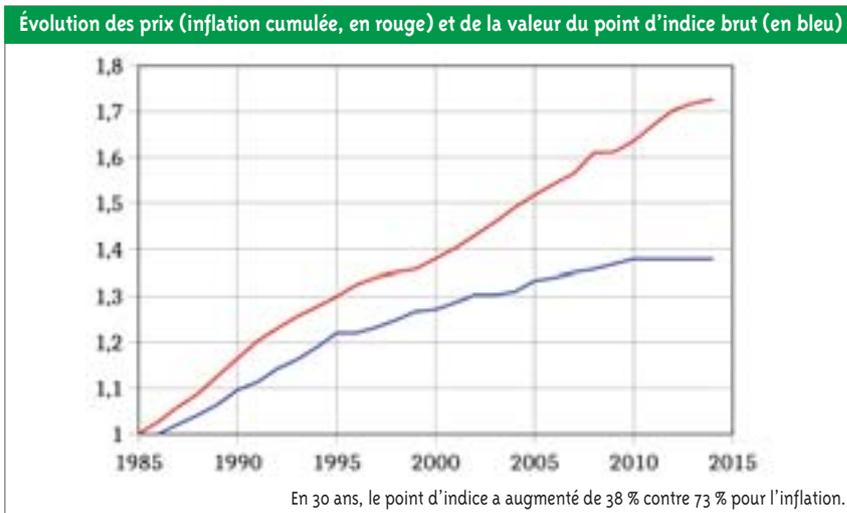
→ par Gérard Tollet, membre du bureau national

La réalité de notre perte de pouvoir d'achat est énorme. Depuis la désindexation des salaires sur les prix en 1985, c'est l'équivalent de trois mois de salaire par an qui a été perdu.

Malgré son importance, notre perte de pouvoir d'achat n'est pas suffisamment perçue. Cela est notamment lié à l'avancement d'échelon à l'ancienneté (qui atténue le mal) et à l'artifice de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), par exemple pour les collègues dont l'avancement est bloqué en fin de carrière. Cependant, cette perte est réelle et les jeunes collègues la subissent de plein fouet, avec des conséquences très négatives quant à l'attractivité du métier d'enseignant.

Refuser les tentations individualistes

Face à cette « paupérisation », certains collègues peuvent être tentés par les heures complémentaires... Or, le taux de paiement des heures complémentaires (40,91 € brut de l'heure TD ou TP) est dérisoire et bien inférieur à ce qu'il devrait être, à savoir : 125 % de l'heure statutaire, soit plus de 100 €. Le SNESUP dénonce ce sous-paiement depuis longtemps. En outre, en masquant la pénurie d'emplois sciemment organisée par le ministère, cela pérennise le chômage de très nombreux jeunes docteurs. Sur ce point, rappelons qu'une résorption partielle des vacances et heures complémentaires nécessiterait de recruter 30 000 enseignants-chercheurs ! Mais bien sûr, de tels choix requièrent l'arrêt des économies sur le dos des collègues et du service public. Cela nécessite une autre philosophie en matière de gestion du pays et des affaires, en com-



battant les inégalités qui se creusent dangereusement, en levant l'impôt (des riches) à la hauteur des besoins, en se dégageant des dogmes économiques libéraux européens...

Mensonges sur le manque de moyens

Bref, une autre politique est possible. À titre indicatif, l'augmentation de 1 % du salaire des 5 millions de fonctionnaires représente un coût de moins de 3 milliards d'€ (Mrd €) pour le budget de l'État. D'autres choix, beaucoup plus coûteux, sont faits au bénéfice du patronat : 26 Mrd €/an, dont 6 en crédit impôt-recherche et 20 en crédit impôt compétitivité emploi, avec l'inefficacité que l'on connaît en matière d'emploi...

C'est pourquoi il est essentiel que les collègues s'emparent de leur outil syndical pour combattre ces régressions sociales, tout en gagnant un rattrapage salarial ! ●

▼
Une résorption partielle
des vacances et
heures complémentaires
nécessiterait de recruter 30 000
enseignants-chercheurs !
▲

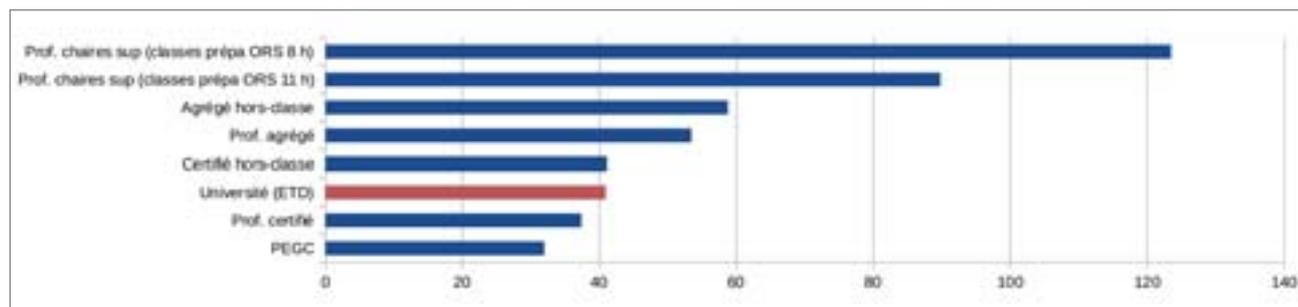
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : DES HEURES COMPLÉMENTAIRES SOUS-PAYÉES

Le taux brut horaire d'une heure TD pour les enseignements complémentaires dans le supérieur est fixé à moins de 41 €, celui d'une heure TP descend sous les 28 €. Le ministère considère lui-même dans les statuts des enseignant-chercheurs qu'une heure TD nécessite 4,2 heures de travail. Celles-ci sont donc rémunérées à peine plus que le SMIC...

Mais le même ministère rétribue les heures d'enseignement dans le secondaire et le post-bac à des taux bien plus favorables.

Les agrégés perçoivent, suivant leur grade, 53 à 58 € par heure supplémentaire. Pour ceux qui exercent complètement en classes préparatoires le taux varie de 72 à 100 €, et même de 90 à 123 € pour les professeurs de chaire supérieure (corps de débouché des agrégés). Le SNESUP interrogera prochainement le MENESR sur la cohérence de sa politique de rémunération.

Rémunération des heures supplémentaires effectives des enseignants (taux inchangés depuis le 1^{er} juillet 2010)



ORS : Obligations Réglementaires de Services. ETD : Équivalent Travaux Dirigés. PEGC : Professeur d'Enseignement Général de Collège.

La nécessaire revalorisation des enseignants-chercheurs et enseignants du supérieur

→ par Philippe Aubry, secrétaire national

Une perspective comparée des rémunérations et des carrières de corps de catégorie A et A+ montre le déclassement de la place des enseignants-chercheurs (EC) et des enseignants du supérieur dans la hiérarchie des corps de la Fonction publique et pose les questions de la reconnaissance du doctorat et, plus généralement, des qualifications et des missions des EC et enseignants du supérieur.

Le défi de la démocratisation de l'enseignement supérieur comme les besoins sociétaux et économiques devraient conduire l'État à s'inquiéter de l'attractivité des métiers de la recherche et de l'enseignement dans le supérieur. Pour les enseignants-chercheurs (EC), les grilles de carrières datent de 1984 (décret 84-431). Elles sont caractérisées par une barrière de classes génératrice de forts retards de carrières et des longueurs d'échelon importantes. Le manque d'attractivité reconnu par les rapports Schwartz et Hoffmann de 2008 reste entier : poursuite de la baisse du pouvoir d'achat conduisant par exemple des jeunes EC à privilégier la province à Paris en raison du coût du logement, antagonismes qui s'exacerbent, encouragement de dérives mandarinales, allongement de la précarité à la sortie du doctorat et effets défavorables



sur la retraite... Face au fort mouvement de protestation contre les modifications de

leurs statuts, V. Pécresse avait promis des mesures d'amélioration des carrières des EC. Celles-ci sont restées très parcellaires. S'agissant des enseignants de statut second degré, les conditions spécifiques du supérieur, notamment la notation unique dans les établissements, sont mal accordées au fonctionnement des CAP (Commissions académiques paritaires). Leurs carrières se déroulent en deçà de celles des enseignants du post-baccalauréat (BTS, classes préparatoires). Mais le ministère a nié le problème dans le groupe de travail dédié à leur situation en 2011. De manière plus générale, l'élévation du niveau de recrutement des enseignants ne s'est pas traduite dans leurs grilles indiciaires.

Grades et évolution indiciaire de corps de catégories A et A+ entre 2002 et 2013

	2002			2013		
	1 ^{er} grade	2 ^e grade	3 ^e grade	1 ^{er} grade	2 ^e grade	3 ^e grade
Catégorie A+						
Professeur d'université	658-HEA	821-HEC	HED-HEE	658-HEA	821-HEC	HED-HEE
Ingénieur des Ponts	379-783	619-HEB	HEB- HED	379-783	619-HEB	HEB-HEE
Administrateur civil	379-619	582-783	658-HEB	452-783	658-HEBbis	821-HEC
Directeur d'hôpital	452-696	559-802	673-HEB	452-802	658-HEB	
Maître de conférences	454-821	658-HEA		454-821	658-HEA	
Administrateur territorial	379-619	582-783	658-HEA	452-783	658-HEB	
Catégorie A						
Professeur agrégé	379-821	658-HEA		379-821	658-HEA	
Attaché d'administration	349-658	434-783		365-658	434-783	626-HEA
Ingénieur TPE	349-619	500-783		349-658	500-783	
Professeur certifié	349-658	500-783		349-658	500-783	

Source : rapport Pécresse p. 239

Repères : En italique les catégories qui ont connu des augmentations indiciaires (INM). Les indices minimaux et traitements bruts mensuels des Hors-Échelle A, B, B bis, C, D et E sont respectivement 963 (4 459 €), 1058 (4 899 €), 1115 (5 163 €), 1164 (5 390 €), 1270 (5 880 €), 1320 (6 612 €).

Les administrateurs civils sont issus de l'ENA, les ingénieurs des ponts de l'école polytechnique et d'autres grandes écoles scientifiques. Les attachés sont recrutés au niveau licence via un concours d'accès aux instituts régionaux d'administration. La catégorie A+ regroupe les corps dont l'échelonnement indiciaire atteint au moins la hors-échelle B ou qui recrutent au niveau doctorat. On y trouve donc tous les EC et chercheurs bien que l'indice sommital des MC est la hors-échelle A et que les chargés de recherche ne l'atteignent même pas (ils n'ont pas accès à une hors-classe).

Les oubliés des améliorations de carrière

Depuis 1990, les gouvernements successifs n'ont guère touché à la structure des grilles des enseignants et EC, exceptée la fusion de la classe normale et de la 1^{re} classe des maîtres de conférences (MC) obtenue de longue lutte par le SNESUP. L'espace indiciaire n'a pas varié d'un iota pour les corps des EC et enseignants du supérieur alors que les conditions de recrutement se sont

Une prime semestrielle ridicule !

» durcies (diplôme plus élevé pour les certifiés, recrutement s'éloignant de la thèse pour les MC). Le plan carrières de 2009 pour les EC s'est contenté de raccourcir la durée du premier échelon des MC de 2 ans à 1 an. Pour les professeurs (PR), le 5^e échelon de la 2^e classe a été réduit de 5 ans à 3 ans et 6 mois et les deux premiers échelons de la 1^{re} classe ont été réduits à 3 ans (contre 4 ans et 4 mois). Certains taux de promotion de grade ont été augmentés et l'injustice du manque de prise en compte de l'expérience antérieure au moment du reclassement des nouveaux nommés a été partiellement corrigée. Sans avoir bénéficié du renfort de publicité de ce plan carrières, des mesures touchant d'autres corps de catégorie A de la fonction publique, plus proches des oreilles du pouvoir, ont nettement plus d'impact sur les carrières des fonctionnaires concernés (cf. tableau page 11). Notons encore que les architectes et urbanistes de l'État, dont la carrière culminait à la hors-échelle B, ont bénéficié fin 2014 de la création d'un nouvel échelon et de l'accès à un 3^e grade, similaire à celui des administrateurs civils. L'évolution relative des grilles indiciaires des corps de catégorie

▼
L'espace indiciaire n'a pas varié d'un iota pour les corps des EC et enseignants du supérieur alors que les conditions de recrutement se sont durcies (diplôme plus élevé pour les certifiés, recrutement s'éloignant de la thèse pour les MC)

▲
mesures touchant d'autres corps de catégorie A de la fonction publique, plus proches des oreilles du pouvoir, ont nettement plus d'impact sur les carrières des fonctionnaires concernés (cf. tableau page 11). Notons encore que les architectes et urbanistes de l'État, dont la carrière culminait à la hors-échelle B, ont bénéficié fin 2014 de la création d'un nouvel échelon et de l'accès à un 3^e grade, similaire à celui des administrateurs civils. L'évolution relative des grilles indiciaires des corps de catégorie

A et A+ entre 2002 et 2013 est édifiante⁽¹⁾ et révèle les priorités des gouvernants.

Traitement indiciaire bas et rémunération globale inéquitable

Si on prend en considération la totalité des éléments de rémunération, les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs sont très pénalisés hors secteur santé par rapport aux autres agents de la fonction publique par le faible niveau de leur régime indemnitaire.

L'indemnité statutaire versée à tous les enseignants du supérieur dépasse légèrement les 1 200 € bruts annuels (prime d'enseignement supérieur ou prime de recherche et d'enseignement supérieur). Dans l'hypothèse où la masse globale de toutes les primes qui leur sont versées serait redistribuée de manière strictement égalitaire, le montant individuel perçu ne dépasserait pas 2 700 €. La comparaison avec la rémunération indemnitaire annuelle moyenne, dans le même ministère, de corps administratifs et techniques de la filière ITRF ou de corps des bibliothèques (le niveau du concours est indiqué entre parenthèses) montre le très faible niveau relatif de nos primes.

La comparaison aux corps de niveaux voi-

sins dans l'ensemble de la fonction publique est clairement désavantageuse pour les corps d'enseignement et de recherche. Le traitement indiciaire mensuel moyen de la catégorie A+ dans l'ESR, composée pour l'essentiel des EC et chercheurs, est inférieur en 2012 d'environ 200 € à celui de tous les corps de catégorie A+. En rémunération brute, incluant traitement, indemnités, primes, heures supplémentaires, cet écart est presque multiplié par dix comme le montre le tableau page 13, en haut.

Compte tenu du fait que l'ESR pèse pour plus de la moitié du périmètre de la catégorie A+, on trouverait bien plus de 2 000 € de différence mensuelle entre le salaire brut moyen des EC et chercheurs d'une part, et celui des autres corps de catégorie A+ d'autre part.

Si les enseignants de type second degré subissent un retard moins important par rapport au salaire brut moyen de la catégorie A, c'est au prix d'un volume important d'heures supplémentaires (presque 40 % des 585 € hors traitement perçus en moyenne). Et comptant pour deux tiers des effectifs de la catégorie A, leur poids affecte grandement la moyenne totale.

▼
Une individualisation poussée des primes et des indemnités

Le faible niveau moyen du régime indemnitaire se double d'une répartition particulièrement inégale des montants individuels ! Selon le bilan social 2014 du MESR, le poids financier de la PEDR dans la masse globale des primes versées aux universitaires dépasse celui de la prime statutaire des EC (37,4 % contre 36,1 %) alors qu'elle est perçue par moins de 20 % des EC et qu'elle accentue les inégalités hommes/femmes et MC/PR. D'autres primes peuvent être attribuées pour certaines fonctions ou responsabilités, au titre de la formation continue ou d'un intéressement, sans compter les primes définies localement. L'existence ou non d'heures complémentaires participe aussi à une dispersion très importante par rapport à la moyenne des montants indemnitaires.

▲
Les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs sont très pénalisés par rapport aux autres agents de la fonction publique par le faible niveau de leur régime indemnitaire.

Par conséquent la part indemnitaire dans le salaire brut est pour la majorité des enseignants du supérieur hors secteur santé,

Régime indemnitaire annuel moyen de la filière ITRF du MESR

Données bilan social ESR 2013/14

ATRF	TECH (bac)	IGE (bac +3)	IGR (bac +5)	Conservateur des bibliothèques (bac +3)	Conservateur général (débouché du corps des conservateurs)
2 241 €	3 368 €	4 861 €	7 939 €	6 305 €	12 716 €

ATRF : Adjoint technique Recherche et Formation. TECH : Technicien de Recherche et de Formation. IGE : Ingénieur d'études. IGR : Ingénieur de recherche.

(1) Pour plus de détails, voir le rapport Pêcheur, novembre 2013, p. 239.

Le traitement indiciaire mensuel moyen de la catégorie A+ dans l'ESR, composée pour l'essentiel des EC et chercheurs, est inférieur en 2012 d'environ 200 € à celui de tous les corps de catégorie A+

significativement plus faible que la moyenne figurant sur le tableau ci-contre. Leur salaire brut en est pénalisé d'autant...

Malgré les défauts des régimes indemnitaires des autres corps de la fonction publique, la situation y est en pratique plus égalitaire. C'est le cas pour les corps techniques, administratifs et de bibliothèques dans l'enseignement supérieur. En témoignent aussi les chiffres donnés par Force Ouvrière pour le montant annuel de la Prime de fonction et de résultat des attachés du ministère de l'Intérieur en 2014 : la part fonction évolue de 8 049 € à 8 123 € en province, de 12 753 € à 12 825 € en Île-de-France, tandis que la part résultat moyenne est d'environ 900 € (maximum à 1 260 €). Pour les attachés

principaux : la part fonction évolue de 9 828 € à 9 932 € en province, de 17 905 € à 18 009 € en Île-de-France, la moyenne de la part résultat est d'environ 1 100 € (maximum à 1 460 €).

L'urgence de mesures volontaristes de réparation et de justice

Malgré leurs qualifications au moment du recrutement, le niveau de leurs missions (sans cesse étendues), une pression managériale accrue, les EC et enseignants du supérieur subissent une dévalorisation finan-

	Rémunération brute moyenne	Traitement brut moyen	Part indemnitaire	Part des heures sup dans l'indemnitaire
Catégorie A+ dont :	6 599 €	4 102 €	36,1 %	0,7 %
ESR	4 674 €	3 918 €	14,0 %	11,4 %
Catégorie A (hors A+) dont :	3 597 €	2 803 €	20,3 %	17,8 %
Commandant de police	5 046 €	3 338 €	31,8 %	< 0,1 %
Ingénieurs de l'État	4 684 €	2 695 €	40,9 %	< 0,1 %
Attachés et inspecteurs	3 787 €	2 526 €	31,8 %	< 0,1 %
Certifiés et agrégés	3 301 €	2 756 €	14,7 %	38,3 %

Données 2012 pour les cadres et professions intellectuelles supérieures de la FP, hors militaires (en équivalent temps plein annualisé).

Source : Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations, Jaune 2014, p. 112.



Existe-t-il une basse fonction publique ?

cière par rapport aux corps de fonctionnaires de niveau comparable.

La reconnaissance du doctorat reste en panne. Les deux objectifs fixés par la loi ESR de 2013 – améliorer l'accès des docteurs à la Fonction publique et reconnaître l'expérience professionnelle du doctorat avant janvier 2016 dans les conventions collectives – rencontrent des oppositions certaines, en particulier dans la haute fonction publique. Cette qualification reste ignorée au sein même du ministère : le salaire des MC stagne au niveau de celui d'ingénieur d'études, corps accessible avec

une licence. Les heures supplémentaires et de vacation d'enseignement sont sous-payées (cf. encadré p. 10), conduisant à favoriser leur utilisation aux dépens de la création de postes.

Le SNESUP porte l'exigence de mesures immédiates de réparation et de justice :

- amélioration des débuts de carrière portant à 538 l'indice nouveau majoré minimal des titulaires recrutés au niveau master et à 610 celui des recrutés au niveau doctorat ;
- revalorisation de la carrière à travers une réorganisa-

tion des grilles aboutissant aux indices terminaux indiqués dans le tableau ci-dessous ;

- augmentation du taux de l'heure complémentaire (TD ou TP) à 100 €.
- Le renforcement de l'attractivité de nos professions devra être consolidé à moyen terme par des améliorations qui prennent en compte la pénalisation financière actuelle des EC et enseignants du supérieur en matière indemnitaire et les autres mandats du SNESUP sur les carrières (durées d'échelons ; fusion de classes ; corps unique d'EC ; transformations de poste...). ●

	Fin de carrière actuelle			Propositions SNESUP		
	Classe normale		Hors-classe	Classe normale		Hors-classe
PRCE	658 - 2 524 €		783 - 3 003 €	783 - 3 003 €		963 (A3) - 3 693 €
Biadmissible	689 - 2 642 €			821 - 3 149 €		
PRAG	821 - 3 149 €		963 (A3) - 3 693 €	963 (A3) - 3 693 €		1058 (B3) - 4 058 €
MCF	821 - 3 149 €		963 (A3) - 3 693 €	1058 (B3) - 4 058 €		1164 (C3) - 4 464 €
PR	2 ^e classe 963 (A3) - 3 693 €	1 ^{re} classe 1164 (C3) - 4 464 €	Classe exc. 1320 (E2) - 5 063 €	2 ^e classe 1164 (C3) - 4 464 €	1 ^{re} classe 1270 (D3) - 4 871 €	Classe exc. 1369 (F) - 5 254 €

Tableau indice terminal net majoré - salaire net approché. Entre parenthèses est indiqué le cas échéant le chevron hors-échelle correspondant à l'indice terminal.

ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

Rémunération des enseignants contractuels, ça stagne

→ par Christophe Vuyltecker et William Charton, membres du secteur Situation des personnels

Nos précédents dossiers l'ont maintes fois montré : la situation des enseignants contractuels des établissements universitaires est à la fois dramatique et ubuesque. Arrêtons-nous aujourd'hui sur leur rémunération.

Cela fait longtemps que les universités recourent aux Agents Non Titulaires (ANT) contractuels ou vacataires et ce ne sont pas les évolutions en matière de politique budgétaire de l'ESR qui vont enrayer cela. Les ANT enseignants ont représenté 31 % des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs de l'ESR en 2013 (bilan social MESR 2014). Pour les chargés d'enseignement ou agents vacataires, le ministère se refuse à compter mais il indique une fourchette comprise entre 80 000 et 100 000 personnes. Une grande disparité de situations s'observe quant aux règles présidant à la rémunération des ANT. Cela va d'une définition nationale du salaire pour les ATER à la définition d'un plancher pour les contrats doctoraux, d'un salaire en fonction des titres universitaires détenus pour les enseignants contractuels recrutés sur support vacant de second degré (ou les ANT de catégorie A de la formation continue des adultes), à un salaire à l'heure pour les chargés d'enseignement et agents temporaires vacataires. Pour ces derniers, le retard de paiement est un sujet récurrent de mécontentement. Les établissements règlent trop souvent les vacataires après la fin d'année universitaire en leur imposant le rythme de traitement des heures complémentaires des titulaires. À l'interpellation du sénateur Michel Savin qui faisait part des revendications légitimes des vacataires le 7 avril 2015, François Rebsamen avait répondu que « les services du MENESR rappellent régulièrement aux établissements que le paiement des heures de vacations

doit être effectué mensuellement, à la suite du service fait et accompagné d'une fiche de paie ». Les vacataires apprécieront comment ceci se traduit sur le terrain...

Sans concours, tous les principes disparaissent

En l'absence de grille de rémunérations, les salaires sont fixés contractuellement. Contrairement au CDD, aucun texte n'interdit de mettre en place une évolution automatique de rémunération à l'ancienneté pour des CDI. Si les universités ont toutes mis en place des grilles indiciaires d'avancement pour les CDI sur emplois de BIATSS, rares sont celles qui en ont instauré pour les enseignants en CDI. Ainsi, les évolutions salariales sont du seul ressort d'un dialogue entre l'employeur et l'agent. Il ressort de la jurisprudence administrative que cette rémunération doit être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire assurant les mêmes fonctions à niveau de qualification et d'expérience professionnelle équivalents. Récemment, le tribunal administratif de Besançon a considéré que la grille indiciaire de rémunération des enseignant-e-s sous CDI de l'université de Franche Comté n'était pas conforme car l'indice de fin de carrière était inférieur à celui des certifiés (PRCE). Quand elles existent, les grilles indiciaires

sont caractérisées par une durée d'échelon moins favorable que celle des titulaires (tableau ci-dessous). Les universités de Strasbourg et de Lorraine font figure d'exception. Grâce à une forte mobilisation syndicale menée par le SNESUP-FSU et la CGT, les contractuels recrutés pour l'enseignement y bénéficient des mêmes règles en termes de rémunération et d'avancement que les PRCE. De la même manière, les contractuels recrutés en vue d'exercer des fonctions d'enseignement et de recherche bénéficient

des règles applicables aux enseignants-chercheurs. Les universités ne manquent pas de créativité lorsqu'il s'agit de faire des économies sur le dos des contractuels : service supérieur à celui des PRCE, reprise de l'ancienneté acquise en CDD nulle ou limitée lors du

Les universités ne manquent pas de créativité lorsqu'il s'agit de faire des économies sur le dos des contractuels.

positionnement dans la grille CDI, temps de présence obligatoire de 35 heures sur le lieu d'enseignement.

Pour lutter contre le gel des emplois de fonctionnaires et le recours à l'embauche de non titulaires, ainsi que pour la reconnaissance à sa juste valeur du travail de tous les personnels, le SNESUP revendique qu'il soit attribué une rémunération identique à ces personnels de façon à limiter l'effet d'aubaine que constitue pour les établissements le recours aux non titulaires. À travail équivalent, temps de service et salaire égaux. ●

Des situations disparates selon les établissements

Établissement	Savoie	La Rochelle	Strasbourg	Lorraine	Pau	Grenoble
Service annuel (en HETD)	384 à 768	450	384	480 (384 à partir de septembre 2016)	384	384
Grille	interne (INM de 403 à 782 en 13 échelons)	grille des certifiés				Interne (INM de 432 à 658 en 9 échelons)
Changement d'échelon	Tous les ans au début puis tous les 4 ans	1,5 fois plus long	Même que pour les certifiés	Même que pour les certifiés	1,5 fois plus long	3 fois plus long pour les premiers échelons
Reprise d'ancienneté	Aucune	Aucune	Même que pour les certifiés	Limitée à 8 ans		La moitié de l'ancienneté dans l'établissement

ALLEMAGNE ET ROYAUME-UNI

Des systèmes de rémunérations exemplaires ?

→ par Thierry Labica (membre de la Commission Administrative) et Michel Maric (membre du Bureau National)

Selon l'étude comparative des salaires, des conditions d'emploi et des régimes de protection sociale des universitaires conduite par le *Center for International Higher Education*⁽¹⁾, la France se situe en 16^e position (sur 28 pays étudiés). Les « modèles » allemand ou britannique méritent cependant d'être observés avec attention tant leurs dérives sont inquiétantes.

La loi fédérale allemande de 2002 portant réforme du mode de rémunération dans l'enseignement supérieur devait être une loi exemplaire en matière d'application dans les universités des dogmes d'un *new public management* qui recommande une rémunération des fonctionnaires liée à leurs « performances » (à leur « mérite » ou « efficacité »). Pourtant, elle a été qualifiée d'inconstitutionnelle en 2012⁽²⁾ par la haute juridiction allemande qui a imposé, au nom même de principes fondateurs d'un service public, une hausse des traitements des enseignants-chercheurs⁽³⁾.



Allemagne : les impasses de la politique d'individualisation des rémunérations

L'État fédéral allemand n'a désormais plus compétence en matière de droit de la fonction publique et de rémunérations des fonctionnaires. Ces compétences ont été transférées aux *Länder* pour les fonctionnaires qui leur sont rattachés, y compris les enseignants-chercheurs. Ainsi, la loi fédérale de 2002 obligeait les *Länder* à mettre en œuvre en quelques années une rémunération découlant d'un traitement de base (restant lié à l'expérience-ancienneté) mais surtout de « suppléments de rémunération » variables selon les « performances ». La Commission ayant eu en charge de préparer la réforme des rémunérations des universitaires a considéré trois facteurs pour la détermination de cette part variable :

- les négociations individuelles soit en début, soit en cours de carrière ;
- l'appréciation des prestations individuelles en termes d'enseignement et de recherche,

de formation continue ou d'encadrement des jeunes chercheurs ;

- la prise de responsabilités collectives.
- Dans ce cadre, les *Länder*, aussi soucieux d'économies budgétaires qu'une université française passée aux compétences élargies, ont mis en œuvre des critères conduisant à une baisse de l'ordre de 25 % des traitements de base (!) et à de fortes inégalités entre universitaires en matière de part liée à la « performance » individuelle. Les collègues allemands se sont trouvés fortement incités à publier et à rechercher des financements externes au détriment de leurs missions d'enseignement. En réalité, souligne Arnaud Lechevalier, « le montant du traitement total dépend

souvent moins des efforts en matière de recherche que de la valeur marchande de la discipline ou de la question traitée » (voir tableau ci-dessous).

Las, un enseignant-chercheur recruté en 2005 par une université du *Land* de Hesse s'est retourné contre le *Land* devant un tribunal administratif, lequel s'est adressé à la Cour Constitutionnelle en lui demandant de se prononcer sur la constitutionnalité de la loi adoptée en 2002. Se sont dès lors trouvés au cœur de la réflexion l'obligation faite à l'employeur public de garantir un niveau de vie « approprié » mais aussi l'*alimentationsprinzip*, dans la mesure où la rémunération des fonctionnaires n'est pas la contrepartie d'une acti- ▶▶

Les Länder ont mis en œuvre des critères conduisant à une baisse de l'ordre de 25 % des traitements de base.

Rémunérations des professeurs de l'enseignement supérieur en Allemagne (en 2012)

Wissenschaft (scientifique)	Équivalent français	Traitement de base brut en Allemagne*	France
W1 (ou « jeune professeur »)	Maître de conférences	3 460 € (Berlin) ; 3 800 € (Bavière)	2 075 € (débutant) puis jusqu'à 3 420 € (fin de carrière)
W2 (« professeur »)	Professeur 2 ^e classe	4 030 € (Berlin) ; 4 400 € (Bayern)	4 030 € au 6 ^e échelon
W3 (« professeur »)	Professeur 1 ^{re} classe	4 890 € (Berlin) ; 5 610 € (Baden-Württemberg)	5 200 € (fin de carrière)

* Hors suppléments familiaux et « suppléments individuels »

Source : Arnaud Lechevalier. Les comparaisons entre l'Allemagne et la France en matière de rémunérations nettes sont délicates dans la mesure où les fonctionnaires allemands ne paient pas de cotisations sociales. Mais l'État ne prend à sa charge que 50 % des frais d'assurance maladie. En outre, les taux de prélèvements moyens de l'impôt sur le revenu sont sensiblement plus élevés en Allemagne qu'en France.

» vité particulière mais bien le principe même du service de l'État qui se doit de garantir à ses serviteurs les moyens de mener à bien l'exercice de leurs fonctions. Cette rémunération doit ainsi fournir un niveau de vie approprié eu égard aux fonctions exercées. En outre, rappelait la Cour, le législateur doit veiller à « l'attractivité du statut », à « la considération de la fonction aux yeux de la société » et à ce que la rémunération soit en rapport avec « le niveau de qualification requis » en tenant compte des salaires versés à qualification comparable tant au sein de la fonction publique que dans le secteur privé. Sans invalider le principe de la réforme, la Cour constitutionnelle allemande l'a ainsi formellement encadré : non seulement une baisse du traitement de base nécessite une justification objective, mais les suppléments liés à la performance doivent être eux-mêmes « accessibles » aux agents concernés, dans des conditions « clairement définies, prévisibles et réalisables », y compris « sous réserve d'une incontournable marge d'appréciation » permettant de garantir la protection de la liberté académique des enseignants-chercheurs.

Royaume-Uni : l'explosion des inégalités de rémunérations des universitaires

Au Royaume-Uni (qui occupe la 5^e place dans le classement CIHE⁽¹⁾), les salaires de début de carrière sont compris entre 33 000 £ et 43 000 £. Au niveau équivalent de celui des maîtres de conférences et au-delà, comprenant des responsabilités d'encadrement, les salaires se situent entre 39 000 £ et 58 000 £. Au total, près de 68 % des personnels enseignants gagnent entre 31 331 et 56 467 £/an⁽²⁾.

Les salaires dépendent de critères de formation universitaire et d'expérience. Mais, en dépit de leurs variations locales par établissements, il existe depuis le début des années 2000 un cadre national de négociation. En 2001 a été créé le Comité de négociation paritaire des personnels de l'enseignement supérieur (JNCHES). Plusieurs organisations syndicales,

parmi lesquelles *The University and College Union* (UCU) est majoritaire, y négocient avec l'Association des employeurs des universités et des collèges de l'enseignement supérieur (UCEA). En 2004, compte tenu de la persistance de grilles de salaires variées et hétérogènes, un accord-cadre pour la modernisation des échelles de salaires fut adopté. Les universités ont dû se conformer à une nouvelle structure unique de référence (*single pay spine*) entrée en vigueur au 1^{er} août 2006 et servant depuis de base aux dispositions locales.

Alors que les négociations pour 2013-2014 n'avaient conduit qu'à une proposition d'augmentation de 1 % des salaires des professeurs, les organisations syndicales ont fait valoir que cette « modération » se traduisait dans les faits par une baisse des salaires de 13 % depuis 2008 et ont en outre menacé de recourir à une grève des notes (alors que la dernière action de ce type remontait à 2006). Finalement, la rémunération des professeurs a augmenté en moyenne de 923 £ (+ 1,2 %) pour atteindre 76 395 £/an.

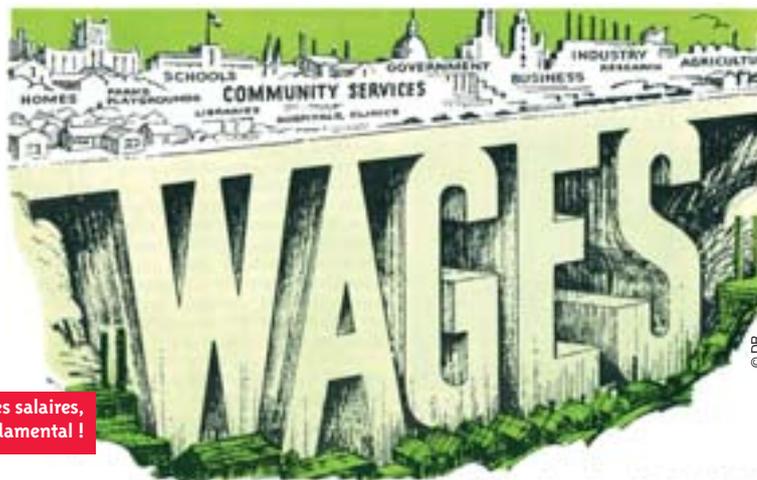
Dans le même temps, les rémunérations des présidents d'université ont continué de croître de manière significative (5,1 % en moyenne). En 2015, les présidents perçoivent en moyenne 260 000 £/an. Dix-huit d'entre eux ont bénéficié d'augmentations supérieures à 10 %. D'après l'UCU, les dix rémunérations de présidents les plus élevées sont comprises entre 392 000 et 623 000 £ (Université de Nottingham Trent). Notons que ces mêmes présidents ont exprimé leur vive inquiétude quant à la proposition travailliste de plafonner les frais d'inscription étudiants à 6 000 £ (au lieu de 9 000 £ actuellement) prétextant que cela mettrait en danger les budgets des uni-

versités... Aux États-Unis, la dérive des rémunérations toujours plus élevées des présidents et l'augmentation des droits d'inscription qui l'accompagne est telle que la *New York Times*

lui-même s'est inquiété des conséquences probables en termes de colère des contribuables et des étudiants face au 1,8 million de dollars de la rémunération du président de l'université de l'État de l'Ohio⁽³⁾. La dérive actuelle de nos présidents de COMUE (même peu débordés à ce stade) obtenant plusieurs dizaines de milliers d'euros de prime s'en inspire sans doute également...

Les logiques de prestige des établissements et les modalités de financements sur critères dits « d'excellence » dans le *Research Excellence Framework* (REF) conduisent nombre d'universités à pratiquer des rémunérations élevées destinées à retenir ou à attirer des « stars » de la recherche et dirigeants de haut niveau. Ce type de recrutement vise donc à rehausser le profil des établissements et accroître leurs chances d'intégrer le REF, notamment lorsqu'une mauvaise évaluation antérieure les met en situation défavorable. En 2013-2014, plusieurs universités ont nettement accru le nombre de leurs chercheurs rémunérés au-delà des 100 000 £ : + 31 % pour l'Université d'Oxford (399 personnes au total), + 16 % pour le King's College de Londres (229 personnes) et + 13 % à l'Université de Southampton (120 personnes). Ayant passé les bornes, le King's College s'est autorisé à repousser davantage les limites de l'indécence en faisant appel contre les dispositions relatives à la transparence des rémunérations qui lui imposaient de faire connaître le détail des revenus de 125 membres de son personnel gagnant plus de 100 000 £/an. Désormais, les professeurs les mieux payés ne sont plus soumis à l'obligation de transparence... Vous avez dit « modèle » ? ●

▼
La rémunération des professeurs a augmenté en moyenne de 923 £ (+ 1,2 %) pour atteindre 76 395 £/an.
 ▲
Les rémunérations des présidents d'université ont continué de croître de manière significative (5,1 % en moyenne).



Les salaires, c'est fondamental !

(1) Philip G. Altbach et al. (ed.), *Paying the Professoriate, A global Comparison of Compensation and Contracts*, Routledge, 2012.

(2) Cour constitutionnelle, arrêt du 14 février 2012.

(3) Amaud Lechevalier, « Une autre facette du modèle allemand : la Cour constitutionnelle exige des augmentations de salaires pour les enseignants-chercheurs ! », Blog *Alternatives économiques*, 22 février 2012.

(4) Philip G. Altbach et al. (ed.), *op. cit.*

(5) <https://lc.cx/Ztfk>

(6) J. Steinberg, « Pay of State University Presidents Holds Steady Despite Cuts », *The New York Times*, 3 avril 2011.

PAIEMENT DES COURS

La vigilance s'impose pour le respect des statuts

→ par Gérard Tollet, membre du bureau national

Mobilisation syndicale et appui sur les décisions de justice doivent permettre de s'opposer fermement à tout dérapage dans ce domaine.

Depuis quelque temps et dans un contexte où, depuis la loi LRU et les RCE, l'État ne joue plus normalement son rôle d'organisateur et de financeur du Service Public, certains établissements prennent leurs aises avec le droit et les statuts nationaux des collègues, ceci afin d'économiser sur la masse salariale. Il en est ainsi de l'INALCO (Institut National des Langues et Civilisations Orientales) qui tente de rémunérer les CM en TD en dessous d'un certain seuil d'étudiants présents ou inscrits !

Des collègues (avec le SNESUP) ont saisi le tribunal administratif (jugement du

▼
**L'INALCO tente de rémunérer
les CM en TD en dessous d'un certain seuil
d'étudiants présents ou inscrits !**
▲

02/7/2014). Ce dernier a rappelé l'évidence que seuls les programmes et maquettes des diplômés fixent la nature des enseignements. En conséquence, nous invitons nos sections et tout collègue qui aurait connaissance de tels « arrangements » locaux avec le droit, quel qu'en soit le prétexte, à faire respecter de manière stricte nos statuts et droits.

À noter que, malgré ce jugement, et sans peur du ridicule, l'INALCO s'est entêté et à faire voter par son Conseil d'administration une résolution dévalorisant les CM, résolution sans aucune valeur juridique puisque contredisant de manière flagrante à la fois les statuts nationaux mais aussi la décision de justice. Bien sûr, le SNESUP ne laissera pas faire

mais ceci en dit long en dit long sur la volonté des équipes dirigeantes des établissements de contredire le droit pour réaliser des économies.

Il est grave de voir des universitaires, des Présidents d'établissements pourtant élus, se comporter en « soldats » du pouvoir alors qu'ils devraient normalement réclamer, avec le SNESUP et les collègues, les moyens nécessaires (et largement disponibles si la volonté politique existait) pour un Service Public gratuit, de qualité, ouvert au plus grand nombre et qui ne maltraite pas les fonctionnaires qui le font vivre. ●

LA GIPA (GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT)

Un emplâtre sur une jambe de bois

→ par Philippe Aubry, responsable du secteur Situation des personnels

La GIPA compense ponctuellement une perte de pouvoir d'achat individuelle. Mais le pouvoir d'achat d'un agent d'un corps donné à un échelon donné n'en finit pas de baisser...

Le gel du point d'indice, répété d'année en année ou presque, se traduit pour les fonctionnaires par une dégradation très sérieuse du pouvoir d'achat cumulé sur la carrière. Sur une période réduite à quelques années, c'est une perte sèche de leur pouvoir d'achat que subissent ceux qui ne changent pas d'échelon, ou dont l'avancement ne compense pas l'inflation. Si ce dernier phénomène est courant en catégorie C, il n'épargne pas nos métiers ! La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat a été instaurée en 2008 par le décret n° 2008-539 pour les fonctionnaires dont le traitement indiciaire brut a augmenté moins vite que l'inflation (hors tabac) sur les quatre dernières années. Le montant de l'indemnité correspond à la différence obtenue. Il est soumis à cotisation pour la retraite additionnelle (RAFP). Les agents contractuels employés de manière continue durant cette période perçoivent également la GIPA. Le dispositif est prolongé chaque année par modification du décret initial. Si individuellement l'indemnité est appréciable lors de son versement, ce dispositif sert surtout au

gouvernement pour éviter toute négociation salariale. Pour 2015, la période de référence est fixée du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014 et l'inflation retenue sur cette période est de 5,16 %. Les agents ayant pris leur retraite en 2015 et remplissant les conditions ci-dessus sont concernés. Les collègues placés en congé de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, à demi-traitement ou en temps partiel thérapeutique perçoivent la totalité de l'indemnité. En sont exclus les agents ayant subi une baisse de traitement consécutive à une sanction disciplinaire. Les personnels à temps partiel au 31/12/2014 perçoivent la fraction de la GIPA correspondant à la quotité travaillée. Le tableau joint vous indique

SE MÉFIER DES AFFIRMATIONS DE L'ADMINISTRATION !

L'indemnité est censée être versée automatiquement. Néanmoins l'an dernier des maîtres de conférences au cinquième échelon de la hors-classe et satisfaisant aux conditions réglementaires se sont vus refuser le bénéfice de la GIPA sous prétexte qu'ils n'étaient pas à l'indice sommital de leur grade.

L'établissement et même le ministère ont opposé aux collègues une interprétation erronée de l'article 6 du décret n° 2008-539. Saisi, le SNESUP-FSU a contesté l'interprétation de l'administration auprès de la directrice générale de la DGRH. Sa réponse écrite valide entièrement notre analyse. Comme le ministère ne semble pas avoir diffusé d'informations rectificatives en direction des établissements, soyez vigilants !

le montant en euros de la GIPA en 2015 si votre échelon est resté fixe du 31/12/2010 au 31/12/2014, pour un plein-temps. Mais il se peut que vous soyez concerné par la GIPA même si vous avez changé d'échelon sur la période. C'est le cas par exemple des MC passés du 6^e

au 7^e échelon. N'hésitez pas à vérifier votre situation avec le calculateur de la FSU disponible sur <http://www.fsu.fr/GIPA-2015.html>.

Le versement de l'indemnité arrive généralement en fin d'année dans l'ESR alors qu'il a lieu au plus tard en juillet dans l'enseignement scolaire... ●

Échelon	8	9	10	11	Indice terminal HC
PRCE	1 445,25	1 543,23	1 665,71	1 790,91	2 131,13
Biadm	1 543,91	1 665,71	1 790,91	1 872,56	2 131,13
PRAG	1 861,67	1 997,76	2 131,13	2 234,55	2 621,04
MC et MC-PH	2 ^e cl. éch. 3 (MC-PH)	CN éch. 9 (MC) ou 1 ^{er} cl. éch. 6 (MC-PH)	HC éch. 5	HC éch. 6	
	1 535,06	2 234,55	2 234,55	2 621,04	
PU et PU-PH	2 ^e cl éch 6	1 ^{er} cl. éch. 3	cl. ex. éch. 1	cl. ex. éch. 2	
	2 621,04	3 168,11	3 456,62	3 592,70	

RAPPORT IGAENR SUR L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

De nouveaux droits mais quels devoirs ? → *Le secteur Recherche*

L'Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche (IGAENR) a publié en juin dernier le rapport concernant sa mission sur : « *l'enseignement supérieur privé : efficacité des procédures de contrôle et de certification, complémentarité ou concurrence avec l'enseignement public, mode d'allocation des moyens publics* ».

Pourquoi transformer le statut des établissements d'enseignement privé ? Parce que leur poids a augmenté ces dernières années et ne peut plus être marginalisé. Les étudiants accueillis dans le privé sont environ 500 000 contre 2 millions dans le public, avec une disparité de labels, d'accords gouvernementaux ou rectoraux qui entraînent confusion et parfois publicités trompeuses. Si l'IGAENR rappelle le principe des libertés dont les établissements privés disposent en matière de droits d'inscription et de sélection, elle ne les met pas en perspective lorsqu'il s'agit de juger des velléités de certaines institutions privées de « monnayer » le diplôme doctoral. La disparition progressive de cadrage national des formations ouvre en effet la porte à une commercialisation des formations aux plus offrants, au-delà des considérations de qualité et de contenu. Les établissements privés gagnent-ils en intérêt ou bien les établissements publics n'assurent-ils plus une formation de qualité sur tout le territoire, poussant un nombre croissant de familles à privilégier les établissements sélectifs, notamment *via* les frais d'inscription ? L'IGAENR ne traite pas cette question. Plus encore, avec la réforme de la taxe d'apprentissage et une subvention publique rognée, les établissements privés n'ont plus les mêmes marges de manœuvre financières. Elles grognent donc à l'« oreille » du gouvernement. Le rapport de l'IGAENR est-il une réponse à leur demande ?

L'IGAENR a bien senti quelle serait l'opposition des universités publiques en « *tenant compte des réticences légitimes des établissements publics qui n'entendent pas céder sur la question de la collation des grades si leurs arguments ne sont pas pris en compte* ». Pour autant, les propositions montrent que l'inspection générale de l'administration (com-



Privatiser l'enseignement supérieur ? Une autre voie est possible !

posée essentiellement de hauts fonctionnaires issus des grandes écoles) est prête à brader la collation des grades contre un cadre très insuffisant d'obligations. Les pistes évoquées sont la contractualisation et les EESPIG (Établissements d'enseignement supérieur privés d'intérêt général)¹. Un nombre important d'établissements privés étant susceptibles de demander la collation des grades, l'IGAENR préconise de s'appuyer sur loi Rocard du 31 décembre 1984 sur l'enseignement agricole privé.

▼
L'IGAENR ne préconise pas moins que de donner la collation des grades aux établissements d'enseignement supérieur privés.
▲

DES MESURES À REVOIR

Plusieurs préconisations méritent discussion :

- Le maintien de la liberté d'ouvrir des établissements privés.
- L'unification des modalités d'ouverture des établissements pri-

vés, et donc la suppression de la distinction entre établissements techniques, à distance et libres, régis par des droits différents. La disparité des labels accordés selon les rectorats aux établissements privés hors contrats est l'une des critiques majeures.

- La nécessité (obligation ?) de participer au service public de l'ESR pour obtenir labels et soutiens financiers. Là encore, peut-on parler d'égalité de contraintes et de devoirs entre le public et le privé ?

certification a pour seul critère l'insertion professionnelle. Rappelons que le projet d'arrêté concernant le doctorat accorde subtilement une existence à des doctorats « allégés » que pourraient dispenser les grandes écoles par VAE, avec diminution du temps imparti à la recherche fondamentale et augmentation du taux de formation et de pratique à l'entreprise.

• La reconnaissance par l'État de garanties de « qualité » aux établissements privés qui le demandent (seulement ?) en s'appuyant sur la commission nationale de certification professionnelle. Mais cette démarche de

certification a pour seul critère l'insertion professionnelle. Rappelons que le projet d'arrêté concernant le doctorat accorde subtilement une existence à des doctorats « allégés » que pourraient dispenser les grandes écoles par VAE, avec diminution du temps imparti à la recherche fondamentale et augmentation du taux de formation et de pratique à l'entreprise.

• Le renforcement du label EESPIG qui permet à un établissement privé, y compris consulaire, « sous le contrôle » d'un EPSCP (établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel) d'une COMUE de délivrer le grade doctoral. Mais si les EESPIG demandent les mêmes droits et devoirs que les EPSCP, pourquoi continuer à être évalués par les CTI (commission des titres d'ingénieurs) et les CEFDG (commission d'évaluation des formations et des diplômes de gestion) ? Le rapport de l'IGAENR parle pourtant de renforcer le statut et les moyens de la CTI et de la CEFDG, avec possibilité (?) de « renforcer le rapprochement avec le HCERES ».

• La remise de l'habilitation à recevoir des boursiers uniquement aux formations délivrant des diplômes reconnus et aux formations inscrites au RNCP. L'IGAENR doit revoir sa copie, le compte n'y est pas ! ●

1. Aujourd'hui, 9 EESPIG (qualification par arrêté, après avis du comité consultatif pour l'enseignement supérieur privé) : 4 écoles de commerce, 4 écoles d'ingénieurs et un institut catholique.

Une analyse intéressante, des propositions en deçà des enjeux

→ par Pierre Chantelot, responsable du secteur Formations

Inscrite dans la loi pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) du 22 juillet 2013, la stratégie nationale de l'enseignement supérieur (StraNES) affiche la double ambition de définir les objectifs nationaux à l'horizon des dix prochaines années et de proposer les moyens d'y répondre. Le SNESUP-FSU partage une part des objectifs de la StraNES mais critique vivement les modalités envisagées pour les atteindre.

Poursuite de la démocratisation de l'Enseignement Supérieur (ES), absence de nouvelle sélection à l'entrée ou au cours du Master, élévation des qualifications, insertion professionnelle et sécurisation des parcours professionnels font partie des éléments satisfaisants de la StraNES. Mais les moyens et les modalités fixés pour atteindre ces objectifs sont en deçà des enjeux ou inadéquats.

POUR UN BUDGET DE RUPTURE ADAPTÉ AUX ENJEUX

Le rapport présente les objectifs d'élévation du niveau de qualification comme suit : « 60 % d'une classe d'âge diplômée de l'enseignement supérieur, 50 % de diplômés au niveau Licence, 25 % au niveau Master, 20 000 docteurs par an, 20 000 Validation des Acquis de l'Expérience par an, 1 étudiant sur 5 de plus de 30 ans en formation tout au long de la vie (FTLV) dans les établissements publics d'enseignement supérieur ». La StraNES suggère de consacrer 2 % du PIB à l'ESR en 2025, soit 40 Mrd€. Cela suppose une progression de 25 Mrd€ en dix ans, soit + 2,5 Mrd€/an. Pour le SNESUP-FSU, cette progression doit passer par une augmentation du budget de l'ESR adopté par l'État et la mise en place de mécanisme de régulation au niveau national, via la création d'une commission émanant du CNESER, chargée d'étudier l'allocation de l'ensemble des moyens dans le cadre d'un aménagement équilibré du territoire et faisant l'objet de concertations avec les partenaires sociaux. Le développement des ressources propres des établissements, par la participation des entreprises à leur budget ou par l'appel à l'Union Européenne ne ferait que renforcer l'inégalité entre les universités de

taille modeste et les établissements fusionnés ou regroupés en COMUE. Un plan pluriannuel de recrutement de personnels (Enseignant-Enseignant-Chercheur, Administratif, Ingénieur et Technicien) est urgent, il l'est encore plus au regard de l'afflux des 45 000 nouveaux étudiants de cette rentrée et des cohortes futures.

LA RÉUSSITE POUR TOUS...

Certaines propositions de la StraNES pour atteindre les objectifs mis en exergue sont discutables. Le SNESUP-FSU avance d'autres propositions.

La première serait une orientation des jeunes conçue comme un processus depuis la classe de Troisième : un accompagnement tout au long du parcours de formation permettant de changer de voie si nécessaire est préférable à un moment unique d'orientation à l'entrée dans l'ES au travers du dispositif couperet APB, dispositif qui devrait être revu. Ensuite, la diversification des parcours devrait être conçue en fonction des projets des étudiants de façon à favoriser la réussite du plus grand nombre. Il faut également aller au-delà de l'incantation en des pédagogies innovantes, du mirage du tout numérique, ou de l'expédient, maintes fois tenté, d'une année de propédeutique qui masque mal l'intention de mettre en place une sélection empêchant souvent les jeunes de milieux populaires d'accéder à l'ESR public. Le SNESUP-FSU s'inscrit en faux contre la place reconnue par la StraNES à l'ES privé.

La StraNES émet une forte réserve quant à l'hypothèse d'une augmentation des droits d'inscription. Le SNESUP-FSU demande la gratuité des inscriptions pour tou-te-s. Cette gratuité requiert un

budget pour l'ESR correspondant à ses véritables besoins et nécessite une politique d'impôt réellement redistributif.

...EN RENFORÇANT L'ARTICULATION LYCÉES/ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR...

Tout-e bachelier-e (des filières générale, technologique ou professionnelle) qui aspire à une poursuite d'études dans l'ES doit pouvoir exercer son droit à étudier. La connaissance mutuelle des programmes du Lycée et des maquettes du Post-Bac, la participation d'universitaires à la préparation des sujets de baccalauréat par des équipes enseignantes mixtes lycée/cycle licence, sont des éléments qui renforceraient l'articulation Lycées/ESR. Des dispositifs impliquant différents acteurs des filières du lycée et de l'université existent, ils doivent être mieux soutenus et non pas disparaître faute de moyens. Le SNESUP-FSU n'ignore pas les projets régressifs (du type collège universitaire sans enseignant-chercheur) envisagés sous couvert de renfort de cette articulation, il sera vigilant et s'opposera à toute modification du statut des collègues.

Il faut également développer la recherche sur l'éducation dans l'ES et la formation continue (SIAMEI, ESPE) des enseignant-e-s-chercheur-e-s ainsi que le rapprochement (échanges, équipes mixtes de recherche-action) des enseignant-e-s exerçant à l'école ou à l'université.

Pour le SNESUP-FSU, le rapport StraNES pose un diagnostic relativement pertinent et des objectifs ambitieux pour l'accès des jeunes et des salarié-e-s à l'ES. Mais les moyens envisagés pour les atteindre sont inadéquats et ne sont pas assortis de chiffrage précis, ce qui augure mal d'une programmation pluriannuelle de moyens. Il revient maintenant au gouvernement d'opérer des choix en rupture avec les politiques menées ces dernières décennies pour répondre à l'ambition qu'il prétend poursuivre. ●

▼
Le SNESUP-FSU demande la gratuité des inscriptions pour tou-te-s. Cette gratuité requiert un budget pour l'ESR correspondant à ses véritables besoins.
 ▲

LERU (LIGUE EUROPÉENNE DES UNIVERSITÉS DE RECHERCHE)

Vers des SHS intensives ?

→ par Anne Roger et Heidi Charvin
Responsables du secteur Recherche

La LERU, fondée en 2002, est présidée le président de l'Université de Strasbourg et a pour objectif de fédérer des universités de recherche dite « intensive ».

Trois universités françaises figurent parmi ses 21 membres : Pierre et Marie Curie, Paris Sud et Strasbourg. Un rapport rédigé à la demande de la LERU (www.leru.org) et rendu public en septembre 2015 démontre que la recherche issue des 21 universités membres produit une valeur ajoutée de 71,2 milliards d'euros et 900 065 emplois pour l'économie européenne. Dès lors, la conclusion semble évidente : « Les universités de recherche en France ne sont pas un coût pour la dépense publique mais un investissement : chaque euro

qui y est investi génère un retour 4,49 fois supérieur pour l'économie française » (A. Beretz, 08/09/2015).

Dans ce cadre, les SHS sont considérées comme fondamentales. Une note de la LERU datée de décembre 2013 le rappelle : « *Aucun progrès significatif ni aucune implémentation politique ne peuvent être accomplis sans un progrès concomitant significatif dans la compréhension du comportement des individus et des groupes. Seules les recherches en SHS peuvent contribuer à cette compréhension* » (trad.).

Dans le même temps, les SHS sont présentées par les dirigeants de la LERU comme nécessitant un soutien fort. La déclaration de Leiden en novembre 2014 insiste sur ce fait, sans par ailleurs expliciter les implications pour les chercheurs en SHS. Les signataires s'engagent à « *s'assurer que les SHS continuent à recevoir un soutien effectif au sein de leurs institutions* ». Mais à quel prix ? Comment ne pas craindre une stigmatisation des SHS par le rappel insistant de leur caractère « non bankable » et de leur fragilité, mais également par la menace de leur voir appliquer, malgré leur spécificité, les mêmes critères d'évaluation que ceux appliqués aux « autres » sciences. ●

les SHS sont présentées par les dirigeants de la LERU comme nécessitant un soutien fort.

BURKINA FASO

Le mouvement syndical gagne la bataille de la démocratie

→ par Pierre Chantelot, secrétaire national, et Alain SANOU, secrétaire général du Comité d'Université de Ouagadougou de la Fédération des Syndicats Nationaux des Travailleurs de l'Éducation et de la Recherche (F-SYNTER).

Le 16 septembre 2015, le Régiment de Sécurité Présidentielle (RSP) encercle la présidence et arrête le gouvernement en plein conseil des ministres.

Cette prise d'otage se transforme vite en coup d'État avec à sa tête le Général Gilbert Diendéré, un fidèle de Blaise Compaoré et des réseaux mafieux qui tiennent le pays.

Pour comprendre la portée des événements, un bref rappel historique de la situation du Burkina Faso s'impose. Le RSP est une garde prétorienne créée par B. Compaoré pour la protection de son pouvoir. Ce groupe est une milice impliquée dans des assassinats politiques et des crimes crapuleux, notamment ceux du journaliste Norbert Zongo et de ses compagnons, le 13 décembre 1998. Sa dissolution a toujours été exigée par les organisations syndicales et la société civile.

Dès l'annonce du coup d'État, une grève générale fut déclenchée par l'Unité d'Action Syndicale (UAS), coalition des centrales syndicales et des syndicats auto-

nomes. Plusieurs organisations de la société civile appelèrent à la résistance. Dès lors, partout dans le pays, dans chaque ville, à l'entrée de chaque quartier, des barricades furent érigées pour empêcher le RSP de faire respecter le couvre-feu imposé. Ainsi, en dehors d'un petit périmètre autour de la présidence, les putschistes ne contrôlaient rien dans le pays. C'est dans ces circonstances qu'une mission de la Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CDEAO) composée du Président du Bénin Yayi Boni et du président sénégalais Macky Sall est dépêchée à Ouagadougou pour une médiation. Celle-ci ne visait qu'à entériner le coup d'État et favoriser le retour de l'ancien régime. Les propositions des médiateurs furent rejetées par le mouvement syndical et les organisations de la société civile. La résistance s'amplifia et l'armée loyaliste finit par se joindre au mouvement pour faire échec au coup d'État et démanteler le RSP.

L'histoire du Burkina Faso est jalonnée de mouvements syndicaux qui ont eu des rôles clés dans la construction d'une société démocratique. Le 3 janvier 1966, c'est un soulèvement du mouvement syndical qui met fin au pouvoir de Maurice Yaméogo, premier président de la Haute-Volta. C'est du même endroit, la symbolique Place de la Révolution, que les rassemblements des 30 et 31 octobre 2014 avaient démarré pour mettre fin au pouvoir de B. Compaoré.

La situation du Burkina Faso mérite d'être suivie de près. Si l'on suit les tergiversations de François Hollande dans l'appréciation du coup d'État, on ne peut s'empêcher de conclure à une complicité des autorités françaises dans cette affaire. De droite ou de gauche, les politiques françaises ont une constance : l'appui aux dictatures et le refus de soutenir ceux qui se battent pour la liberté et le progrès. C'est dans une solidarité faite de partage d'expériences que pourront se construire les liens de fraternité et de luttes. ●

On ne peut s'empêcher de conclure à une complicité des autorités françaises dans cette affaire.

ENTRETIEN AVEC **Stathis Kouvelakis**

Philosophe, enseignant en théorie politique au King's collège de Londres.

Membre de la direction d'Unité populaire et ex-membre du comité central de Syriza, Stathis Kouvelakis, dans un livre d'entretiens réalisés entre janvier et août 2015 avec Alexis Cukier*, analyse les premiers mois du gouvernement Syriza.

Cette séquence politique soulève un ensemble de problèmes auxquels toutes les forces progressistes sont confrontées dans l'Europe néolibérale.

Comment Syriza est né ?

Syriza est fondé en 2004 en tant que coalition d'organisations et de courants de la gauche radicale grecque. La composante la plus importante était Synaspismos, le parti d'Alexis Tsipras, issu de deux scissions du parti communiste grec, en 1968 et en 1991, lui-même composé de plusieurs courants. S'y sont ajoutés des organisations représentatives du trotskisme, du maoïsme ou des mouvements sociaux des années 1990-2000. Syriza, dont les scores électoraux ont oscillé entre 4 % et 5,7 % jusqu'en 2010, deviendra un parti unifié lors du congrès fondateur de 2013, tout en conservant une grande diversité interne. Lors de ce congrès, la principale composante de la gauche du parti, la Plateforme de gauche, a obtenu 30 % des voix des délégués. Jusqu'à la scission d'août dernier, qui a vu le départ de son aile gauche qui a fondé Unité Populaire, Syriza a regroupé un spectre politique et idéologique allant de la sociale-démocratie jusqu'à l'extrême-gauche.

Quelles lignes de fracture sont nées de l'accord du 20 février, signé entre le gouvernement grec et l'Eurogroupe ?

Cet accord représentait un recul grave pour le gouvernement conduit par Syriza. On peut dire qu'il contenait en germe la capitulation du 13 juillet et du troisième Mémorandum pour au moins trois raisons.

D'abord parce que la partie grecque reconnaissait explicitement l'intégralité de la dette et l'obligation de son remboursement aux échéances prévues.

De plus, le gouvernement grec s'engageait à ne pas prendre unilatéralement des mesures qui pourraient remettre en cause le cadre existant et qui pourraient mettre en danger les objectifs budgétaires, la stabilité financière et le redémarrage de l'économie. Soit la quasi-totalité des mesures du programme de Syriza.

Enfin, le gouvernement acceptait le prolongement de la tutelle de la Troïka, dont seule l'appellation a été changée en « Groupe de Bruxelles » ou « institutions européennes ». Ces reculs ont été aggravés avec la « liste Varoufakis » (ensemble de réformes envoyé



© DHF

▼
Parmi les secteurs populaires qui ont soutenu Syriza, ce qui domine c'est soit l'écœurement, soit la résignation.
 ▲

par le gouvernement dans les jours qui ont suivi l'accord) qui prévoyait notamment la poursuite du programme de privatisations et la « réforme » du secteur public à dépense constante.

Cet accord a suscité une forte opposition dans Syriza, à la fois dans le groupe parlementaire et dans le parti. Des dizaines de parlementaires et 41 % des membres du comité central l'ont rejeté, bien au-delà des rangs de la Plateforme de gauche (notamment Zoé Kostantopoulou et Manolis Glezos). De ce fait, il n'a jamais été soumis au vote du parlement grec et a été validé par la simple signature de Yanis Varoufakis.

Le 5 juillet, par référendum, 61,3 % des électeurs disent Non. Pourtant, un troisième mémorandum sera voté par le parlement grec le 14 août, que s'est-il passé ?

Le lendemain du référendum, qui s'est déroulé dans une urgence imposée par les

mesures punitives de l'Union Européenne (banques fermées, rupture de liquidité, contrôle des capitaux), Alexis Tsipras convoque une réunion au sommet des dirigeants des partis politiques grecs et conclut un accord avec les représentants du camp du Oui (la droite et les partis du « centre-gauche »), selon lequel le message de ce référendum consistait à « poursuivre dans la voie des négociations » et « éviter toute rupture avec l'Union Européenne ».

Dans la foulée, et avant de se rendre à Bruxelles, il fait voter par le Parlement une plateforme de négociation qui équivaut à accepter le plan Juncker que les électeurs grecs venaient de rejeter.

Enfin, le 13 juillet, il capitule et signe un accord qui conduira au vote du troisième Mémorandum le 14 août. Celui-ci n'équivaut pas simplement à une pérennisation du cadre préexistant, aggravé par un nouveau paquet de mesures d'austérité qui démantèlent notamment le système de retraite. Il détruit ce qui restait de souveraineté de l'État grec et organise le dépeçage du patrimoine public du pays.

La capitulation de Tsipras crée un choc sans précédent dans le pays : au début c'est une sorte d'incrédulité qui règne, bientôt suivie par une grande confusion et une profonde démoralisation. Parmi les secteurs populaires qui ont soutenu Syriza, ce qui domine c'est soit l'écœurement, qui s'est traduit par le taux d'abstention record du scrutin du 20 septembre (44 %), soit la résignation et la tentative de sauver ce qui peut l'être en votant de nouveau pour Syriza, souvent à contre-cœur et comme un « moindre mal ». Dans ce contexte difficile, Unité Populaire, qui a disposé de moins d'un mois pour se constituer et se présenter devant les électeurs, rate son entrée au parlement (2,9 % des suffrages) à moins de dix mille voix. ●

*Propos recueillis par
 Fabrice Guilbaud*

* *La Grèce, Syriza et l'Europe néolibérale, La Dispute, 2015.*



Jack Goody (1919-2015), un anthropologue capital

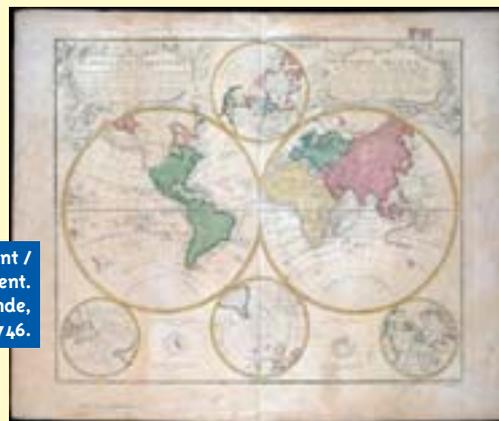
→ par Annliese Nef et Christophe Pébarthe

L'œuvre multiforme de l'anthropologue Jack Goody se présente comme un viatique indispensable pour celles et ceux qui veulent élaborer une approche critique des temps contemporains.

Rien ne dit mieux ce qu'est notre époque que le silence quasi complet qui a accompagné l'annonce de la mort de l'anthropologue Pr. Sir Jack Goody dans la presse française. Tout occupés à amplifier le moindre mouvement de paupière de tel ou telle intellectuel-le dont l'œuvre ne viendra pas, alternant « promo » et « coup de gueule », nos médias semblent se satisfaire de l'écume de la vie qu'il faut bien qualifier d'intellectuelle, faute de mieux.

Pourtant, l'œuvre magistrale de Jack Goody, largement traduite en français depuis plusieurs décennies, méritait mieux que des obituaires polis. Elle témoigne, avec d'autres, de l'apport inestimable des sciences sociales à la compréhension des sociétés contemporaines. Il n'est certes pas possible de rendre compte dans ces quelques lignes des recherches d'un anthropologue qui a aussi bien écrit sur la parenté, le rapport aux images, la cuisine, l'amour ou la culture des fleurs. Mais il demeure possible d'attirer l'attention sur une œuvre capitale dont l'importance saute aux yeux au moment où un vent de « grand renfermement » semble souffler un peu partout. Dès ses premiers travaux sur l'alphabétisation (*literacy*), les travaux de Jack Goody sont remarquables (cf. en dernier lieu *Pouvoirs et savoirs de l'écrit*, La Dispute, 2007). Ils mettent en avant le rôle d'une « technologie de l'intellect » et soulignent l'impact de l'écriture sur le développement des sociétés. Très vite toutefois, l'anthropologue corrige son déterminisme technologique initial. Il insiste d'une part sur la diversité des appropriations par chaque société d'une technologie de communication et d'autre part sur la nécessité d'articuler oralité et écriture dans un même raisonnement systémique. En relativisant l'apport de cette innovation, il attirait l'attention sur un mirage particulièrement efficace dans les sciences sociales marquées par le prisme colonial, le Grand Partage. Sous couvert de distinguer les sociétés à écriture et les sociétés sans, l'anthropologie préservait la hiérarchie que la colonisation européenne établissait entre les différents mondes sociaux. Jack Goody n'a eu de cesse de prolonger cette critique. Il a ainsi mis en relief le caractère artificiel de la séparation entre l'Orient et l'Occident, revisitant notamment les conclusions de Max Weber sur l'émergence du capitalisme (cf. *L'Orient en Occident*, Le Seuil, 1999). Il a systématisé son approche dans un ouvrage plus récent, *Le Vol de l'histoire. Comment l'Europe a imposé le récit de son passé au reste du monde* (Gallimard, 2010), qui traite de la mainmise de l'Occident sur l'histoire : l'idée selon laquelle l'Europe occidentale aurait inventé, apporté au reste du monde, des institutions comme le capitalisme de marché, l'individualisme, la démocratie...

▼
Il a mis en relief le caractère artificiel de la séparation entre l'Orient et l'Occident.
▲



Orient / Occident. Mappede-monde, 1746.

© Norman B. Leventhal / flicker.com

L'anthropologue de Cambridge argue de son expérience de terrain en Afrique de l'Ouest pour contredire une telle vision qui doit beaucoup à l'histoire et aux historiens européens et américains, obsédés depuis longtemps par l'écart de développement entre l'Orient et l'Occident. « *Mon idée est que si la plupart des historiens cherchent à éviter l'ethnocentrisme (de même que l'attitude téléologique), rares sont ceux qui y parviennent tant est limitée leur connaissance de l'Autre (et de leurs propres points de départ). Cette étroitesse les conduit souvent à affirmer sans preuve aucune, de manière implicite ou explicite, le caractère unique de l'Occident* », écrit-il. En réalité, il semble bien que les similitudes l'emportent sur les différences pendant longtemps, en économie, dans les modes de communication, les structures familiales... Il entend montrer que l'Europe « *a en outre imposé des concepts historiques et des découpages temporels qui ont beaucoup faussé notre compréhension de l'Asie et sont aussi lourds de conséquences sur l'avenir que sur le passé* ».

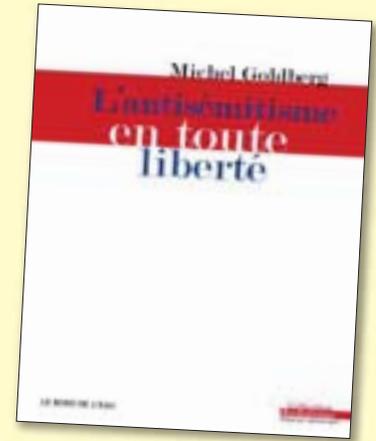
Ces dernières années, en particulier après les attentats du 11 septembre 2001, il s'est spécifiquement intéressé à l'histoire de l'Islam, comprenant qu'il y avait là un enjeu majeur au moment où l'idéologie erronée du « conflit entre les civilisations » tendait à s'imposer (*L'Islam en Europe. Histoire, échanges*, La Découverte, 2004). Un des intérêts de son approche tient à ce qu'il n'a pas mené son enquête en tant que spécialiste, mais en replaçant cette analyse dans un cadre plus large. Ce faisant, il avançait l'idée que tout intellectuel ou chercheur ayant une prétention à penser le monde aurait dû se sentir tenu de se renseigner vraiment sur la question, à défaut d'écrire un ouvrage. Au-delà des éventuelles erreurs factuelles, cette démarche invitait surtout à réfléchir davantage sur les catégories d'analyse que nous utilisons et sur l'intérêt de la démarche historique pour aborder l'actuel. L'œuvre multiforme de Jack Goody se présente donc comme un viatique indispensable pour celles et ceux qui veulent élaborer une approche critique des temps contemporains. À ce titre, il fut, et il est, un contemporain capital ! ●

L'ANTISÉMITISME EN TOUTE LIBERTÉ

Un dilemme démocratique : la liberté d'expression doit-elle être absolue ?

→ par Isabelle de Mecquenem

Une communauté universitaire divisée par une création théâtrale étudiante véhiculant des stéréotypes antisémites. Michel Goldberg, spécialiste des controverses scientifiques et de l'analyse du discours, retrace les arguments d'une polémique dans laquelle il a été impliqué pendant plusieurs mois.



De prime abord, l'affaire de La Rochelle du printemps 2013 sur laquelle revient l'ouvrage de Michel Goldberg, ne saurait être comparée à l'affaire Dreyfus, une « *explosion d'hystérie antisémite* » selon l'historien Michel Drouin. En l'occurrence, Michel Goldberg, spécialiste d'enzymologie et enseignant-chercheur à l'université où les faits se sont déroulés, ne suggère pas d'analogie avec le passé, mais soutient au contraire qu'il s'agit « d'une première en France ».

Pourtant en auscultant les faits, on peine à discerner leur gravité et à comprendre l'émotion si vive qu'ils ont suscitée chez l'auteur, ainsi que les raisons pour lesquelles celui-ci s'est retrouvé, alors qu'il joua le rôle de lanceur d'alerte, au centre d'une polémique qui a clivé et agité sa communauté universitaire pendant plusieurs mois, au point de faire réagir le ministère dont la ligne conductrice est plutôt de rester « au-dessus de la mêlée ». Car, à La Rochelle, on n'a relaté ni torture, ni viol, ni meurtre d'enfants et d'adultes à raison de leur judéité connue ou supposée, comme ce fut le cas à Bagneux, Toulouse, Créteil, puis, plus récemment, à Paris et sa banlieue, lors des attentats de janvier 2015.

Alors que s'est-il passé exactement dans cette université à taille humaine et au climat serein, qui encourage même l'accompagnement individualisé de ses étudiants ?

Juste des paroles « pour rire » en guise d'actes : des stéréotypes sur les Juifs et leur cupidité légendaire insérés dans les dialogues d'une pièce de théâtre, écrite et interprétée avec enthousiasme par des étudiants participant à un atelier artistique dûment encadré par deux professionnels du monde théâtral. L'exemple même de projet susceptible de recueillir les subventions d'honorables bailleurs de fonds publics, et que les établissements inscrivent fièrement dans leur politique culturelle, ce qui fut le cas. Ces étudiants ont-ils alors été les instigateurs d'un nouveau genre de pogrom par zygomaticque interposé, à l'instar de Dieudonné, très populaire chez les jeunes de gauche, comme l'a montré l'historien Grégoire Kauffmann ?

QUELLE LIMITE À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION ?

Toute l'ambiguïté vient en effet du contexte de « liberté artistique » dans lequel des clichés vomitifs ont été mobilisés, liberté que les étudiants et leurs encadrants ont constamment

revendiquée, et la faisant prévaloir sur tout autre principe : toute réserve ou critique étant alors assimilable à une volonté de censure morale ou politique intrinsèquement abusive. Contribuant à rendre ce cas d'école encore plus confus, les étudiants ont invoqué l'argument de leur pièce qui est en effet pleine de bonnes intentions : car c'est afin de dénoncer la destruction de tous les liens humains par la logique folle du capitalisme financier mondialisé, qu'ils ont eu recours à des personnages aussi caricaturaux, comme celui d'un banquier juif

spéculant sur des enfants à naître et dont le nom signifie « montagne d'or ». Pour les étudiants, il fallait au préalable reconnaître le « second degré » de leur humour subtil pour apprécier leur création. Les auteurs se situant ainsi dans le camp du Bien, il est très difficile, voire impossible, de les remettre en cause. Ajoutons que la pièce a été représentée, et que sur les cinq cents spectateurs, un seul a réagi, dont on devine l'identité.

Comme Michel Goldberg est un spécialiste des controverses scientifiques, il s'est efforcé de comprendre le sens des événements à l'aide de son modèle épistémologique approprié aux situations de crises, où les certitudes vacillent. Son livre n'est donc pas le récit ou le témoignage auquel on pourrait s'attendre, mais plutôt un dossier documentaire présentant l'affaire afin que le lecteur puisse se forger son propre jugement. Confronté à ce qu'il a perçu comme un discours de haine le visant dans sa personne même, il n'a donc pas abandonné son ethos universitaire.

Peut-on considérer l'affaire de La Rochelle comme une forme de *crash-test* de la première génération du « devoir de mémoire » ? Car ces étudiants ne sont pas des jeunes en déshérence, comme les petits voyous du « gang des barbares » sous l'emprise de Youssouf Fofana. Ils évoluent dans le milieu d'une université, ils représentent la partie la plus éduquée de la population, promise à un avenir professionnel et à des responsabilités. Et c'est là, en effet, que l'on est conduit à penser, que l'affaire de la Rochelle du printemps 2013 pourrait en effet constituer « une première en France », le révélateur d'un antisémitisme d'un genre particulier : très spontané, hypo-doxique et sans ancrage idéologique, latent, mais prêt à se réveiller, juste « pour rire ». ●

▼
Peut-on considérer l'affaire de La Rochelle comme une forme de *crash-test* de la première génération du « devoir de mémoire » ?
 ▲



HYPERPLANNING

Une seule application pour tout faire
c'est tellement plus simple !

PLANNING DES SALLES, DES INTERVENANTS, DES ÉTUDIANTS ● IMPORTS DE DONNÉES, EXPORT DE DONNÉES ● WEB SERVICES ● SYNCHRONISATION AVEC UN ERP ● GESTION DES NOTES ET DES ABSENCES ● ÉDITION DE RELEVÉS DE NOTES ET DE BULLETINS PÉRIODIQUES ● GESTION DES ECTS ● ÉDITION DE FEUILLE D'ÉMARGEMENT ● PUBLIPOSTAGES ● RELEVÉS D'ABSENCES ● GESTION DES GRADES PERSONNALISÉS ● PROGRESSIONS PÉDAGOGIQUES ● PRÉREQUIS ACCESSIBLES DEPUIS LES GRILLES D'EMPLOI DU TEMPS ● ÉDITEURS DE QCM ● GESTION DES STAGES ● RÉCAPITULATIFS ENTRE DEUX DATES ● GESTION DES COÛTS ● SUIVI DES ANNÉES PRÉCÉDENTES ● AFFICHAGE EN TEMPS RÉEL SUR DES PANNEAUX LUMINEUX ● SAISIE SÉCURISÉE DES NOTES VIA INTERNET ● INTERFACE D'ACCÈS WEB ET SUR TÉLÉPHONE MOBILE POUR LES ENSEIGNANTS COMME POUR LES ÉTUDIANTS ● SUIVI DES ABSENCES PAR LES MAÎTRES DE STAGE ● ALERTE PAR E-MAIL OU SMS DÈS LA MODIFICATION D'UN EMPLOI DU TEMPS ● ÉTAT EN TEMPS RÉEL DES TAUX D'OCCUPATION DES SALLES ● SYNCHRONISATION AVEC TOUS LES AGENDAS ÉLECTRONIQUES ● DEMANDE DE RÉSERVATION DE SALLES ● PRÉSENCE DES ÉTUDIANTS DANS LEURS GROUPES DE DATE À DATE ● GESTION DES PARCOURS INDIVIDUALISÉS ● OPTIMISATION DE L'OCCUPATION DES SALLES



INDEX-EDUCATION.COM

Version complète d'évaluation
et didacticiels disponibles sur notre site



Planning



Salles



Récapitulatif
horaires



Support
de cours



Notes



Absences



Stages



Panneaux
lumineux



Internet &
mobile