



**MÉTIER**

Recrutement des enseignants-chercheurs : la procédure à suivre



**ACTUALITÉ**

Où va la MGEN ?



**ENTRETIEN**

Estelle Renard : vingt ans d'engagement pour la promotion sociale des jeunes et des adultes



**CULTURE**

Patrimoine syrien et irakien : destructions massives à l'ordre du jour

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - N° 634 AVRIL 2015

# le s n e s u p



# Voter, c'est décider de l'avenir de ma banque.



À la CASDEN, chaque Sociétaire est invité à s'exprimer lors des  
Assemblées Générales, selon le principe coopératif 1 personne = 1 voix !

**Je vote en ligne**  
sur <https://jevote.casden.fr> <sup>(1)</sup>

(mes identifiants sont sur le matériel de vote  
adressé par la CASDEN Banque Populaire)

ou **Je vote par correspondance**  
Je retourne mon bulletin de vote  
dans l'enveloppe T <sup>(2)</sup>

**Une question, bulletin de vote égaré ? Je contacte le 0164 80 13 43**

(Appel non surtaxé, coût selon votre opérateur, du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30, heures métropole)

(1) Assemblée Générale Ordinaire (AGO) : clôture du vote le 12 mai 2015 ou à défaut de quorum le 26 mai 2015, à 15 heures, heure de Paris. Assemblée Générale Extraordinaire (AGE) : clôture du vote le 28 avril 2015, ou à défaut de quorum le 12 mai 2015 ou à défaut de quorum le 26 mai 2015, à 15 heures, heure de Paris.  
(2) AGO : tout bulletin papier reçu après le 10 mai 2015 ou, à défaut de quorum, le 24 mai 2015 ne pourra être pris en compte. AGE : tout bulletin papier reçu après le 26 avril 2015 ou, à défaut de quorum, le 10 mai 2015 ou, à défaut de quorum, le 24 mai 2015 ne pourra être pris en compte.

**casden**

BANQUE POPULAIRE

CASDEN, la banque coopérative de l'éducation, de la recherche et de la culture

# Le SNESUP en marche pour l'avenir de la fonction publique et le développement de l'enseignement supérieur et de la recherche

*Après un congrès riche en contributions, sur lesquelles nous reviendrons dans le prochain Mensuel, et qui a vu se renouveler à plus de 50 % les instances de notre syndicat, un nouvel exécutif est désormais au service du SNESUP pour porter et faire aboutir nos revendications. Permettez-moi, en votre nom, de remercier l'ensemble du personnel du siège, nos hôtes à l'université de Marne-la-Vallée ainsi que l'ensemble des congressistes et invités pour la réussite de l'organisation, la qualité*



Hervé Christofol,  
secrétaire général

*des productions intellectuelles et la clarté de nos mandats. Les forces néolibérales (rapport de l'institut Montaigne, négociation des contrats de libre-échange) et localistes (rapport de la CPU) poursuivent leurs attaques contre nos statuts nationaux, nos valeurs (collégialité, démocratie, liberté scientifique et académique), et tentent de marchandiser l'enseignement supérieur et la recherche (augmentation des droits d'inscription, pilotage court-termiste de la recherche) au profit d'intérêts particuliers et territoriaux. Dans ce contexte, il nous faut plus que jamais réaffirmer le caractère collectif de nos missions, notre indépendance, notre responsabilité démocratique et universaliste.*

*Sans interlocuteur politique dédié, depuis le non-remplacement de Geneviève Fioraso, les dossiers nationaux de l'ESR restent en suspens. L'agenda social de l'ESR est au*

*point mort et nous venons d'apprendre que la notification des budgets 2015 des établissements ne sera communiquée que le 27 avril lors d'un CNESER exceptionnel. Notre ministre de tutelle, Madame Najat Vallaud-Belkacem, multiplie les gestes d'apaisement vis-à-vis des syndicats étudiants afin de calmer leur colère, mais elle reste, jusqu'à ce jour, sourde à nos revendications et nos mandats. C'est dans l'action collective et la construction de rapports de forces avec les*

*collègues que nous parviendrons à nous faire entendre. La mise en place des COMUE, des associations et des fusions contre l'avis des personnels (vote contre des CT et du CNESER) est une opportunité pour mobiliser. La grève et les manifestations du 9 avril ont permis de rassembler nos militants et d'animer la convergence des luttes public-privé. La journée du samedi 18 avril contre les accords libre-échangistes est une nouvelle étape. Interpellons nos élus et les candidats dans les conseils des établissements et des regroupements, soutenons des listes qui défendent nos mandats.*

*Le SNESUP est en marche pour l'avenir de la fonction publique et le développement de l'enseignement supérieur et de la recherche en tant que service public au service de l'intérêt général.*

## ACTUALITÉ 5

- **Gestion des chercheurs :** rapport 2015 de la Cour des comptes
- **CSEE : appel à l'action du 7 au 13 mai 2015**
- **Affectation des enseignants du second degré dans le supérieur : une seconde campagne qui appelle toute notre vigilance !**
- **COMUE Nord-Pas-de-Calais :** le CNESER n'a pas dit *amen* à la « **ch'tite COMUE bénite** »
- **Rencontre SNESUP-DGRH du 16 mars : situation des personnels de l'ESR, un ministère à l'économie**
- **Jeu 9 avril 2015 :** journée interprofessionnelle d'action et de grève

## VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 8

## DOSSIER 9

### Politique de santé à l'université : mythe ou réalité ?

Qu'est-ce qu'une politique de santé dans l'enseignement supérieur aujourd'hui ? Quel en est l'intérêt ? À quels besoins est-elle censée répondre ? Les débats actuels prennent-ils la pleine mesure des problèmes et des enjeux ? Évalue-t-on correctement l'impact des réformes récentes du système universitaire sur la définition des objectifs et des formes de l'action syndicale dans ce domaine ?

Trop souvent, la politique de santé dans l'enseignement supérieur doit couvrir d'autres champs tout en répondant aux urgences de la sécurité au travail relevées au jour le jour et parfois trop rapidement par les CHSCT, comme en témoigne un PU. Il nous rappelle l'extrême gravité des situations de souffrance au travail qui sont tolérées par l'ensemble des collègues. Une vraie politique de santé au travail supposerait une sorte de révolution culturelle dans les établissements. Enfin, plus généralement, il faut défendre la MGEN, dont l'esprit mutualiste est gravement menacé.



## MÉTIER 17

### Recrutement des enseignants-chercheurs

## MONDES UNIVERSITAIRES 18

- **Se battre pour la diversité des langues vivantes à tous les niveaux**
- **Entretien avec Jean-Marc Delagneau**
- **Bilan CP-CNU**

## INTERNATIONAL 20

- **Création d'un fonds de pension européen pour les chercheurs**
- **Presse et édition : Altermondes, un média citoyen**

## ENTRETIEN 21

- **Estelle Renard**

## CULTURE 22

- **Patrimoine syrien et irakien, notre mémoire arrachée**

## CONGRÈS 23

- **Composition des instances**



## ÉPHÉMÉRIDE

**27 AVRIL**

Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER)

**1<sup>ER</sup> MAI**

Journée de la Fête du travail avec manifestations

**4 MAI**

Bureau délibératif fédéral national (BDFN) de la FSU

**5 MAI**

Bureau national

**12 MAI**

Rassemblements avant la conférence ministérielle de Bologne qui se tiendra à Erevan les 14 et 15 mai 2015

**18 MAI**

Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER)

**19 MAI**

Conseil délibératif fédéral national (CDFN) de la FSU

## ATTENTAT À L'UNIVERSITÉ DE GARISSA

### Émotion, indignation et solidarité dans les universités

Réuni en congrès à Marne-la-Vallée, le SNESUP a adopté la motion suivante à la suite de l'attentat du 2 avril : « *Le SNESUP réuni en congrès condamne la tuerie perpétrée sur le campus de l'université de Garissa, au Kenya. 148 morts dont 142 étudiants sont à déplorer.*

*Le SNESUP a pris connaissance avec émotion et indignation de cette horreur qui cible l'intelligence et le savoir.*

*Les participants au congrès du SNESUP expriment leurs condoléances aux familles et à l'ensemble des proches des victimes, et toute leur solidarité aux collègues et aux étudiants de l'université de Garissa. »*

Des rassemblements de solidarité ont eu lieu dans nombre d'universités de France entre le 6 et le 10 avril pour rendre hommage aux victimes et témoigner du soutien de la communauté universitaire. La CPU a invité les présidents d'université à observer une minute de silence le jeudi 9 à midi. ● *Fabrice Guilbaud*

## CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI (CEE)

### La menace de disparition se précise, les personnels se mobilisent !

Le CEE est un établissement public de recherche. Basé à Noisy-le-Grand (93), il a pour missions principales : d'éclairer les enjeux relatifs à l'emploi pour les pouvoirs publics et les acteurs économiques et sociaux, de répondre aux demandes (émanant notamment des ministères chargés de l'Emploi et du Travail) d'évaluation des politiques publiques, de construire des connaissances relatives aux transformations de l'emploi et du travail, apportant ainsi sa contribution au développement de la recherche dans son champ.

Un communiqué des représentants du personnel énonce que le CEE mène ces missions depuis plus de quarante ans mais qu'il est pourtant menacé de mort. « *À l'issue du conseil d'administration du 8 avril 2015 [...], il apparaît que les ministères du Travail et de la Recherche ont une fois de plus différé leur décision concernant l'avenir du CEE. Au terme de trois missions successives de l'IGAS et du travail d'expertise réalisé par la directrice [...] tous les éléments étaient pourtant réunis pour une prise de décision éclairée et rapide. Ce nouveau report de la décision est incompréhensible, alors qu'un scénario consensuel permettant de poursuivre les missions du Centre était présenté : la transformation du CEE en groupement d'intérêt public (GIP).* » La disparition du CEE est « *orchestrée par les décisions de gestion courante (arrivée à échéance du bail et des contrats pour la majorité du personnel).* Le gouvernement souhaite-t-il vraiment faire disparaître un des rares espaces de dialogue interdisciplinaire avec les acteurs engagés sur les questions de travail et d'emploi »? ● *F. G.*

## PARIS 8 SAINT-DENIS

### Grève du collectif des bas salaires : elles ont gagné !

Après onze semaines de grève ponctuées de trois soirées de soutien, le collectif des bas salaires de l'université Paris 8 « *a décidé de suspendre la grève [...] les négociations ont permis d'acter une augmentation de 70 euros bruts minimum pour l'ensemble des personnels titulaires et contractuels sur fonctions pérennes.* » Le communiqué du collectif (3 avril) précise qu'au-delà « *du refus de la précarité, les revendications du collectif ont permis de lever un tabou en questionnant la gestion des enveloppes indemnitaires sous l'angle d'une répartition plus transparente et égalitaire.* » Cette lutte courageuse est aussi la victoire symbolique et matérielle de femmes précaires ou titulaires de catégorie C de la fonction publique qui ont reçu de nombreux soutiens d'autres femmes des classes populaires qui font face à la dégradation des conditions de travail. ● *F. G.*

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 : Guy Odent

Rédaction exécutive :  
Laurence Favier, Fabrice Guilbaud,  
Isabelle de Mecquenem, Christophe Pébarthe

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

CPPAP : 0 III S07698 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

Ce numéro est accompagné  
d'un supplément CNESER de 4 pages.

Illustration de couverture : © Didier Chamma

# De nombreuses réserves et des manquements scientifiques édifiants

→ par Heidi Charvin, coresponsable secteur Recherche

Ce rapport débat sur les priorités nationales concernant les chercheurs des grands organismes, mais intéresse également les enseignants-chercheurs par les préconisations de synthèse qui touchent les différents corps.

Dès 2003<sup>(2)</sup>, la Cour des comptes émet l'idée que « la capacité d'affecter des chercheurs aux axes prioritaires de la SNRI<sup>(3)</sup> repose ainsi majoritairement sur des contractuels ». Elle réitère cette recommandation cette année en termes de plan pluriannuel de recrutement par discipline et par compétence, plus particulièrement l'embauche de postdoctorants, présentés comme les seuls à même de répondre aux stratégies flexibles de la politique de recherche nationale. Sans entrer dans un débat houleux avec la Cour des comptes sur les acteurs de l'innovation et de la créativité, on reste interloqué par les arguments que celle-ci développe, sans que l'avis scientifique soit son champ de compétences, pour préconiser de « rajeunir » le parc des chercheurs (C) en poussant les chargés de recherche (CR) 1 à se porter candidats aux postes de professeur d'université (PU) et donc laisser place à l'embauche de postdoctorants dans les niches disciplinaires « stratégiques ». Est-ce sans lien de cause à effet

que la loi ESR et le décret statutaire permettent aux CR1 HDR (habilités à diriger des recherches) recrutés sur des postes PU d'accéder directement à la 1<sup>re</sup> classe ? La conséquence directe d'une arrivée massive de CR1-PU dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) est pour les maîtres de conférences des universités (MCU), qui n'auront pas le dossier de publications des CR1, un arrêt brutal de l'avancée de carrière, tout comme pour les PU 2<sup>e</sup> classe.

Face à de telles préconisations, le SNESUP se doit de rappeler l'importance du double sceau de compétences des enseignants-chercheurs (EC) et la non-permutation automatique des compétences entre C et EC. Les EC ont une mission double de recherche mais aussi de formation et un PU présente une expérience et une expertise importantes dans le champ de la formation, qui vont bien au-delà de son propre champ de recherche. L'alerte doit être également donnée sur le mode restrictif et

dangereux pour la recherche innovante de demain de recruter des C, mais également des EC, sur les seules priorités stratégiques d'aujourd'hui. Nous nous devons aussi de dénoncer tout contrat doctoral qui n'aurait pour objectif que d'employer des ouvriers spécialisés de haut niveau précaires pour répondre aux seuls appels à projets, et donc déconnecté du marché de l'emploi. Le SNESUP appelle les usagers et le Parlement à porter toute leur réserve à la lecture des recommandations de la Cour des comptes. ●

(1) [www.ccomptes.fr/Publications/Publications/Rapport-public-annuel-2015](http://www.ccomptes.fr/Publications/Publications/Rapport-public-annuel-2015). Dossier : « La gestion des chercheurs : des améliorations encore nécessaires ».

(2) Cour des comptes, rapport de synthèse sur la gestion des personnels dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST, période 1996-2003), demandé par la Commission des finances du Sénat, octobre 2003, 49 pages, disponible sur [www.senat.fr](http://www.senat.fr).

(3) SNRI : Stratégie nationale de recherche et d'innovation.

## COMITÉ SYNDICAL EUROPÉEN DE L'ÉDUCATION (CSEE)

# Appel à l'action du 7 au 13 mai 2015

→ par Marc Delepouve, responsable du secteur International

À la suite d'une initiative conjointe du SNCS et du SNESUP, le CSEE a lancé un appel à actions dans les différents pays européens sur les questions d'enseignement supérieur et de recherche (ESR).

En France, les actions devraient prendre la forme d'une conférence de presse nationale et de rassemblements, le 12 mai sinon le 13, dans les grandes villes universitaires. Cet appel pointe la convergence des dégradations et attaques dont est l'objet l'ESR en Europe.

### APPEL DU CSEE

En raison de la situation de l'ESR en Europe et dans chaque pays européen, le CSEE demande instamment à tous les personnels de l'ESR dans leurs pays respectifs de faire des actions avant la conférence ministérielle de Bologne qui se tiendra à Erevan les 14 et 15 mai 2015.

Le CSEE condamne :

- l'augmentation de l'emploi précaire et les conditions de travail de plus en plus dégradées ;
- la perte de la liberté académique ;
- les attaques contre les fondements de la recherche ;
- le financement public insuffisant.

Le CSEE appelle les institutions de l'Union européenne et chacun des pays européens à prendre des mesures pour :

- la solidarité au sein de l'Union européenne et dans toute l'Europe qui permette un développement équilibré de l'ESR ;
- un plan de recrutement pluriannuel ambitieux d'emplois stables ;

- une augmentation significative du financement de base des institutions de recherche et d'enseignement supérieur ;
- une politique de développement de tous les domaines de la recherche, garantissant la diversité des sujets et des approches, le respect des méthodes et des temporalités, et la liberté académique pour les personnels et les établissements d'ESR ;
- une politique d'élimination des inégalités, notamment celles fondées sur le genre ;
- la restauration et le développement d'une approche démocratique et collégiale au sein des établissements d'ESR. ●

## AFFECTATION DES ENSEIGNANTS DE STATUT SECOND DEGRÉ DANS LE SUPÉRIEUR

# Une seconde campagne qui appelle toute notre vigilance !

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

L'affectation des enseignants du second degré dans les établissements d'enseignement supérieur est prononcée par le ministre chargé de l'Éducation nationale sur proposition des chefs d'établissement. Cette année, la seconde campagne de publication des emplois vacants s'est ouverte le 16 mars.

La seconde campagne d'affectation dans l'enseignement supérieur des enseignants de statut second degré a débuté mi-mars, soit un mois plus tôt que les années précédentes. C'était une demande du SNESUP afin de pouvoir finir cette seconde campagne avant la fin du mouvement intra-académique du secondaire. Ainsi, cela laisse toute latitude pour combler les postes libérés dans le secondaire, évitant par là même de déstabiliser la rentrée 2015.

Dans ces nouvelles conditions, il aurait été normal de supprimer l'avis favorable des recteurs. C'était aussi la demande du SNESUP, simplifiant ainsi les procédures et évitant certains blocages injustifiés. Or, contre toute logique, le ministère a maintenu cet

avis ! Nous alertons les collègues et les établissements sur le fait que les refus rectoraux ne peuvent avoir lieu qu'en cas de non-respect du calendrier et de la date limite liée au mouvement intra. N'hésitez pas à contacter le SNESUP en cas de blocages injustifiés.

Par ailleurs, le SNESUP réaffirme la nécessité de mettre en place une procédure de vœux, ce qui permettrait un gain de temps dans les opérations d'affectation. Enfin, il semble nécessaire de combattre les préjugés en rappelant une nouvelle fois que, pour prendre en compte tous les parcours professionnels et personnels, les postes publiés sont indifférenciés, certifiés ou agrégés, voire PLP : note de service 2014-079 du 18/6/2014. Or, certains établissements ciblent abusive-

ment un corps et écartent de fait des dossiers qui peuvent être très bons, de collègues d'autres catégories, ce qui est particulièrement contre-productif ! Faisons donc aussi respecter les textes sur ce point important.

À noter de plus que le SNESUP est intervenu auprès du ministère pour dénoncer le dévoiement de cette seconde campagne qui ne devrait normalement concerner que les seuls postes devenus vacants en cours d'année (son but originel). Or, celle-ci devient presque aussi importante que la première campagne de septembre-octobre qui, se situant bien avant le mouvement du secondaire, a l'avantage de ne nécessiter aucune autorisation rectorale. Il serait donc grand temps de réordonner les procédures... ●

## COMUE NORD-PAS-DE-CALAIS

# Le CNESER n'a pas dit *amen* à la « ch'tite COMUE bénite »

→ par Claire Bornais, membre du SN, et Claudine Kahane, membre de la CA

Lundi 13 avril, le CNESER (cette fois-ci convoqué en formation restreinte) a eu à émettre un avis sur le projet de décret approuvant les statuts de la COMUE Lille Nord de France, après trois inscriptions puis retraits de ce point aux ordres du jour des séances d'octobre, novembre et décembre.

Le projet de COMUE Lille Nord de France présente la particularité notable de proposer en tant que membre à égalité avec les six universités de la région un établissement privé confessionnel, la Fédération universitaire et polytechnique de Lille (FUPL, alias « la Catho »), composée d'une faculté catholique et de cinq écoles privées d'ingénieurs et de commerce fort dispendieuses.

La plupart des interventions, dont celles des élus SNESUP, ont pointé le respect de la laïcité du service public et exprimé

▼  
**La plupart des interventions ont pointé le respect de la laïcité du service public et exprimé une forte opposition à la présence d'un établissement confessionnel dans une structure publique.**  
 ▲

une forte opposition à la présence d'un établissement confessionnel dans une structure publique. Comme l'ont été ceux des CT des universités de la COMUE, le vote du CNESER a été massivement négatif : 21 contre, 3 abstentions, 7 pour. Bien entendu, le MEDEF a voté pour. La CPU aussi, tout en essayant de se poser en chantre de la laïcité par une intervention liminaire demandant au ministère d'intervenir pour que cesse l'abus permanent de l'usage de la dénomination d'université par la FUPL (délict pour

lequel l'article L 731-14 du Code de l'éducation prévoit une peine de 30 000 euros d'amende). Les représentants du ministère n'ont pas répondu sur ce point, et l'un d'eux a même affirmé que cet établissement « fait partie » du service public d'ESR puisqu'il a un contrat avec l'État...

L'onction du ministère se manifestera donc prochainement par la parution du décret approuvant les statuts !

Après les recours de militant-e-s SNESUP du Nord-Pas-de-Calais auprès du tribunal administratif (encore en cours), le recours en Conseil d'État contre ce manquement manifeste au principe de laïcité s'imposera face à un gouvernement qui refuse d'écouter les personnels et bafoue les principes qu'il prétend défendre. ●

**RENCONTRE SNESUP-DGRH DU 16 MARS**

# Situation des personnels de l'ESR : un ministère à l'économie

→ par Philippe Aubry  
responsable du secteur Situation des personnels

Le SNESUP a remonté les difficultés et les anomalies persistantes touchant les enseignants du supérieur mais le ministère reste des plus timides pour s'y attaquer !

Une délégation du SNESUP a rencontré le 16 mars la Direction générale des ressources humaines du ministère. Parmi les sujets abordés : **Services d'enseignement** : le ministère confirme l'obligation de respect du format prévu dans les maquettes et l'illégalité de décomptes de cours magistraux en TD, quel que soit l'effectif étudiant concerné. Les problèmes de prise en compte des congés légaux ou de l'égalité TP = TD en présence d'heures complémentaires que nous présentons ne sont pas niés. Mais la DGRH refuse de comprendre que la règle calendaire à laquelle elle réfère est inapplicable : elle oblige l'université à identifier les 192 premières heures équivalent TD effectuées durant l'année. Nous faisons remarquer que de plus le ministère n'applique pas cette règle pour le service hebdomadaire des enseignants en collège et lycée... Nous rappelons notre revendication TP = TD pour toutes les heures et quel que soit le statut, qui

simplifierait la gestion et réglerait bon nombre de difficultés. Le service en cas d'année incomplète (départ en retraite, contrat ATER de moins d'un an...) doit être calculé au prorata de la période rémunérée par rapport à une année universitaire. Malgré l'accumulation de décisions locales illégales et de pratiques abusives de calcul des services signalées par le SNESUP depuis des mois, le ministère persiste malheureusement à se contenter de rappels aux établissements au cas par cas, et ce sans aucun bilan de son action, alors que nous exigeons une circulaire contraignante.

**Non-titulaires** : nous dénonçons le sort fait aux chargés d'enseignement et relayons en particulier les demandes des

collègues de l'université Lyon 2 mobilisés contre leurs conditions de travail. Nous demandons des changements dans la réglementation et, dans l'immédiat,

des instructions pour que les dossiers d'engagement soient traités avant que les services soient effectués.

**Seconde campagne d'affectation des PRAG-PRCE** : l'affectation reste soumise à autorisation rectorale qui, de notre avis, ne se justifie plus : l'avancement du calendrier que nous avions demandé permet de connaître les

résultats avant les mutations du secondaire au sein des rectorats. Notre proposition de procédure de vœux pour la première campagne sera analysée techniquement et le cas échéant budgétairement. ●

▼  
**Le ministère persiste malheureusement à se contenter de rappels aux établissements au cas par cas, et ce sans aucun bilan de son action, alors que nous exigeons une circulaire contraignante.**  
▲

**JEUDI 9 AVRIL 2015**

# Journée interprofessionnelle d'action et de grève

→ par Claudine Kahane et Marc Neveu, membres de la CA

Salariés du public et du privé, précaires, chômeurs, jeunes et retraités ont défilé pour exiger une politique de relance des salaires et des services publics.

Ce sont 300 000 manifestants dans 86 villes de France, à l'appel de la CGT, de FO, de la FSU et de Solidaires, regroupant 800 syndicats d'entreprises publiques et privées, qui ont défilé lors de la journée intersyndicale d'action contre l'austérité. Contre l'austérité et pour des politiques alternatives à celle du gouvernement et du Medef, la revalorisation des salaires, la réduction du temps de travail et des mesures de développement de l'emploi ont été massivement exigées.

Contre la loi Macron, le slogan « L'avenir, c'est le CDI pour tous ! » a mobilisé beaucoup de jeunes qui refusent qu'au nom du droit à l'emploi des jeunes intérimaires ou en CDD, le gouvernement s'attaque aux droits attachés au CDI.

La FSU a aussi revendiqué l'ouverture de « discussions pour négocier les salaires », rappelant que ceux des fonctionnaires sont gelés depuis maintenant cinq ans, et demandé le maintien et l'amélioration du statut général et des statuts particuliers des fonctionnaires, qui sont autant de garanties pour la fonction publique et les citoyens.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur et la recherche, les revendications ont principalement porté sur :

- l'arrêt des politiques d'austérité et d'aides sans conditions aux entreprises (6 milliards de crédit d'impôt recherche = 100 000 emplois dans l'ESR !)
- la fin des suppressions et gels d'emplois et la création d'emplois statutaires,

pour résorber l'emploi précaire et accomplir toutes les missions de recherche et d'enseignement ;

- des mesures budgétaires d'urgence pour les universités et les organismes de recherche ;
- l'arrêt des restructurations à marche forcée et le maintien du caractère national des EPST ;
- le dégel du point d'indice, un rattrapage des pertes subies depuis des années et une revalorisation des salaires et des carrières.

Très présent aussi dans les cortèges du 9 avril, le soutien au peuple grec a rappelé que la lutte contre l'austérité doit se mener à tous les échelons, locaux, nationaux et européens notamment. ●

## UNIVERSITÉ PARIS 13

### Contre la parité

Selon le Code de l'éducation (article D 719-22), pour les élections universitaires, « chaque liste de candidats est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe ». Cette obligation n'a toutefois pas été respectée par Paris 13 lors de deux élections de conseils de composantes dans le collège de professeurs. L'université a cru pouvoir s'appuyer sur un mail du ministère précisant : « Lorsque le vivier est mixte mais qu'il n'y a pas ou pas assez de représentants de l'un des deux sexes qui se portent candidats, il appartient aux porteurs des listes concernées de faire la démonstration qu'ils ont fait toute diligence pour constituer des listes alternées. » Nous avons porté l'affaire devant le tribunal administratif, qui a annulé les élections dans ces collèges considérant que « la théorie de la formalité impossible » ne doit pas être « utilisée comme un moyen de détourner l'obligation d'alternance ». Ainsi, si les listes incomplètes non paritaires peuvent être autorisées (ex. une liste homme/femme/homme pour 6 sièges), le non-respect de l'alternance ne l'est pas (ex. une liste homme/femme/homme/homme pour 6 sièges).

Élections à refaire donc. Passés les effets d'apprentissage, il était à prévoir que la parité serait respectée. Eh bien non ! Des collègues professeurs ont, à nouveau, déposé une liste non paritaire. L'université l'a invalidée en rayant les hommes « en trop ». Mais l'affaire n'est pas finie, Jean-Loup Salzmann, président de Paris 13 et de la CPU, aurait décidé de faire appel... contre la parité. Et cela, alors que Paris 13 accueillait un colloque international : « Les femmes dans le monde académique » montrant le « plafond de verre » auquel elles se heurtent ! Au-delà des enjeux juridiques, la question de la parité est loin d'être anodine. La situation de Paris 13 en témoigne : 60 % de femmes chez les étudiants mais seulement 38 % chez les enseignants (et 25 % parmi les professeurs). Parallèlement, l'université compte 10 présidents/vice-présidents dont 2 femmes et 10 directeurs de composantes dont 1 femme. Ces chiffres soulignent que le modèle d'égalité méritocratique, chère au milieu universitaire, est incapable de produire une égalité réelle. La loi sur la parité est venue bousculer les pratiques en créant son lot de difficultés d'adaptation et de résistances au principe. Il ne fait toutefois aucun doute que l'égalité professionnelle est venue s'inscrire à l'agenda des prochaines luttes, en particulier syndicales. ●

Ariane Ghirardello et  
Françoise Gayral,

IUT de Villetaneuse (Paris 13)

## COMUE PARIS-SACLAY

### Comment faire simple...

Grâce au travail dévoué des personnels de l'université et des établissements partenaires, une grande partie des masters de l'université Paris-Sud (Paris 11) ont été harmonisés avec les formations réalisées dans les écoles et les universités du périmètre de la COMUE Paris-Saclay.

Résultat, la COMUE peut fièrement afficher un grand nombre de masters labellisés « Paris-Saclay » signant une réussite aussi fictive que la cohérence promise. Au passage, si possible, un coup de rabot a été effectué pour réduire les heures dans les maquettes des formations proposées. Chaque étape de construction de la COMUE est une opportunité de mettre en œuvre l'austérité poursuivie à tous les niveaux de l'université ! Comme promis, tout est maintenant plus simple. Lorsqu'un étudiant voudra s'inscrire dans un master de l'université Paris-Sud, il faudra à présent qu'il fasse une inscription administrative à l'université Paris-Sud et une inscription à l'établissement référent de la formation (au choix parmi les 19 établissements de la COMUE Paris-Saclay...).

Bien sûr, l'étudiant ne choisit pas son établissement d'inscription, il doit s'inscrire dans son établissement d'origine ou, s'il est nouveau, dans l'établissement référent pour le master, sauf si c'est un étudiant étranger avec une convention interétablissement. Dans ce cas, cet étudiant s'inscrit dans l'établissement avec lequel la convention a été passée même s'il suit sa formation dans un autre établissement (référent). À ce petit

jeu, on n'ose imaginer la fiabilité dans la perception et la bonne répartition des frais d'inscription perçus ! De toute façon, bientôt, tout sera encore plus simple, l'université Paris-Sud n'aura plus de raison d'exister au profit de l'université Paris-Saclay, entité fictive aux conséquences bien concrètes pour les étudiants et pour les personnels. Le SNESUP de l'université Paris-Sud s'attend d'ores et déjà à une rentrée 2016 administrativement ingérable et sera extrêmement vigilant face à la situation des personnels, notamment à travers les CHSCT de l'université (la vraie). ●

Sidoine Corbin Ocelli  
SNESUP Paris-Sud





# Politique de santé à l'université : mythe ou réalité ?

→ Dossier coordonné par Jacqueline Descarpentries  
et Isabelle de Mecquenem, secteur SDP

Qu'est-ce qu'une politique de santé dans l'enseignement supérieur aujourd'hui ? Quel en est l'intérêt ? À quels besoins est-elle censée répondre ? Les débats actuels prennent-ils la pleine mesure des problèmes et des enjeux ? Évalue-t-on correctement l'impact des réformes récentes du système universitaire sur la définition des objectifs et des formes de l'action syndicale dans ce domaine ? Trop souvent, la politique de santé dans l'enseignement supérieur doit couvrir d'autres champs tout en répondant aux urgences de la sécurité au travail relevées au jour le jour et parfois trop rapidement par les CHSCT, comme en témoigne un PU. Il nous rappelle l'extrême gravité des situations de souffrance au travail qui sont tolérées par l'ensemble des collègues. Une vraie politique de santé au travail supposerait une sorte de révolution culturelle dans les établissements. Enfin, plus généralement, il faut défendre la MGEN, dont l'esprit mutualiste est gravement menacé.

# Entretien avec Paul Frimat

## Professeur des universités à Lille 2 et praticien hospitalier (PU-PH) au CHRU de Lille

→ propos recueillis par Jacqueline Descarpenteries, maître de conférences HDR en sciences de l'éducation à Lille 3, secteur SDP

**Paul Frimat<sup>(1)</sup> est actuellement conseiller du Pr Xavier Vandendriessche, président de l'université Lille 2, pour les affaires de santé et les formations paramédicales. Il est aussi chargé de mission Médecine et santé au travail. Parallèlement, il est chef du service Médecine du travail et pathologie professionnelle au CHRU.**

*Dans le cadre du congrès Santé Travail de Lille en juin 2014, vous avez abordé les politiques de santé au travail dans les fonctions publiques. Aujourd'hui, je souhaite revenir vers vous, sur le rôle spécifique des syndicats dans la mise en place des politiques de santé au travail, et en particulier dans l'enseignement supérieur. Pouvez-vous nous préciser votre point de vue, en tant que spécialiste de santé au travail ?*

À l'heure actuelle, quand on lit les documents sur la santé au travail dans les fonctions publiques, on voit bien que les risques psychosociaux (RPS) et les problématiques liées au harcèlement, ainsi que les notions de souffrance, viennent en tête des actions des syndicats. Sans doute pour obtenir des avancées sur les actions de prévention en santé au travail. Mais, en tant que spécialiste, je trouve regrettable de réduire les politiques de santé au travail à ces seules approches, même s'il reste évident que les employeurs ont une obligation de sécurité de résultats, y compris vis-à-vis de l'organisation du travail.

*Autrement dit, vous pensez de manière spécifique aux missions de prévention de l'État, notamment avec les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dans la rédaction du document unique<sup>(2)</sup> ?*

Oui, car si l'État en tant qu'employeur, avec les CHSCT, doit agir sur la réalité du document unique, les syndicats devraient rester sensibles à une participation active visant à l'identi-



PH ©

▼

**« Une politique globale de santé au travail dans l'enseignement supérieur relève maintenant d'une responsabilité nouvelle et à développer pour les institutions représentatives du personnel. »**

▲

cation des risques professionnels associés aux activités. Cela, afin de promouvoir sur le long terme autant des actions collectives de prévention que des actions de suivi individuel.

*Si je comprends bien, même si les RPS sont une vraie problématique dans les fonctions publiques, il y a, selon vous, un risque de réduction des actions de prévention, domaine dans lequel les syndicats ne doivent pas se limiter.*

En effet, j'ai bien conscience que pour certains partenaires sociaux, la santé au travail est une activité nouvelle. Elle ne peut plus se réduire à l'hygiène et à la sécurité. Une politique globale de santé au travail dans l'enseignement supérieur relève maintenant d'une

responsabilité nouvelle et à développer pour les institutions représentatives du personnel (IRP). Même si les revendications syndicales restent autour de la valorisation du point d'indice (démarche légitime et nécessaire), elles ne doivent pas limiter leur action de prévention au sein des CHSCT.

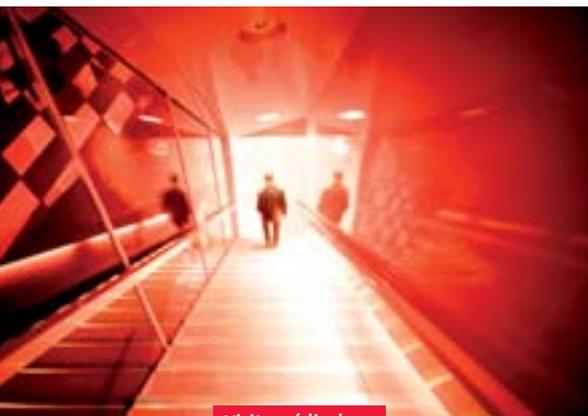
J'attends de chaque représentant au sein des CTE, CTP, CHSCT... qu'il participe activement à une politique de santé au travail qui s'articule sur une approche pluridisciplinaire avec une lisibilité des missions de chacun des professionnels de la médecine de prévention (médecin de prévention, infirmière santé travail ou assistant santé travail), en concertation avec la présidence. Une politique de santé au travail, pour répondre aux besoins de santé des agents, doit s'appuyer sur la connaissance des risques associés aux activités professionnelles (cf. le document unique) dans une volonté de maintien dans l'emploi intégrant une réflexion sur l'aménagement de poste.

Dans la pratique, j'observe que l'on a trop souvent recours au dispositif de maintien en maladie (congé maladie, congé longue durée, temps partiel thérapeutique puis mise en invalidité, voire retraite anticipée), plutôt qu'à une réelle étude de reclassement. Même si, au demeurant, ce dispositif est indispensable pour certaines pathologies, il ne doit pas se généraliser.

Dans ce sens, le suivi de santé des agents ne peut pas se limiter à la dualité aptitude/inaptitude, qui ne doit pas être confondue avec une démarche de prévention. L'aptitude ne protège ni le salarié ni l'employeur. La santé au travail n'est pas une visite médicale « tampon » mais une activité programmatique.

*Autrement dit, les lois correspondantes de 1982 ou 1996 dans les fonctions publiques devraient être modifiées ?*

Oui, c'est ce que j'ai précisé lors de mon interview dans le cadre du rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS). Celui-ci préconise un renforcement de la médecine de prévention avec mise en place



Visite médicale...

© Guillaume Lemoine/Flickr

**Aryballe attique à figures rouges représentant un médecin soignant un patient, par le Peintre de la Clinique, entre 480 et 470 av. J.-C.**



© Marie-Lan Nguyen/Flickr/Donation Psyel, 1914/Musée du Louvre

d'équipes pluridisciplinaires... mais aussi du dispositif « inter-fonctions publiques ». Il déplore le manque d'opérationnalité du dispositif de reclassement.

Les syndicats ont un rôle majeur à jouer pour améliorer les procédures de reclassement, en lien avec les services de médecine de prévention. C'est pourquoi ils doivent travailler sur le document unique visant à l'identification du risque pour dégager les obligations de reclassement incombant à l'établissement.

***Donc, vous nous invitez, en tant que syndicalistes de l'enseignement supérieur, à avoir une réelle responsabilité pour impulser une politique de prévention dans les universités ?***

Oui, la représentation syndicale est pertinente si elle donne lieu à des échanges constructifs... Elle fonctionne quand il y a une réelle volonté politique impulsée par les présidents. Si l'accord-cadre sur la prévention des RPS dans les fonctions publiques a été une des avancées majeures pour les agents, les syndicats de l'enseignement supérieur doivent agir pour une meilleure couverture nationale

et pour améliorer les dispositifs législatifs de prévention liés à une politique globale de santé dans les établissements. Le cadre du contrat quinquennal pourrait être un bon support des priorités en santé au travail revendiquées par les syndicats.

Mais, personnellement, je ne connais pas précisément le positionnement du SNESUP concernant la qualité d'un plan Santé Travail par établissement dans le cadre du contrat. Encore une fois, si la problématique des RPS et du harcèlement sont à prendre en compte, cela n'est pas suffisant. Un accord national a pour but d'inciter à aller vers un meilleur dispositif pour faire évoluer la santé au travail des agents des fonctions publiques, de l'État en particulier.

***Si je comprends bien, il y a nécessité que les syndicats, et le SNESUP en particulier, œuvrent à la coconstruction d'un véritable plan Santé Travail au sein de chaque établissement ?***

Oui. Un travail de construction répertorient les besoins de santé, les points à améliorer,

les points à discuter ensemble, avec les médecins, l'équipe pluridisciplinaire, les syndicalistes et la présidence de l'université, est nécessaire. La priorité est de définir une démarche collective qui fasse l'objet d'une évaluation, en évitant de se focaliser sur l'individu. On est là pour répondre aux besoins de santé de la collectivité et construire un mandat collectif afin d'aider, intervenir et développer une vision dynamique positive d'un projet de santé au travail, projet qui doit être discuté en CHSCT mais aussi en conseil d'administration.

***Autrement dit, le syndicat doit être autant source de proposition que dynamiseur d'une politique locale de santé au travail, sans se focaliser de manière pressante sur le volet juridique... Si j'entends bien, il s'agit de créer une politique de santé au travail dans les établissements dans laquelle le syndicat puisse prendre part à une culture de santé positive ?***

Oui, n'oublions pas qu'il a fallu attendre 2004 pour que le Comité d'hygiène et de sécurité (CHS) devienne CHSCT, pour dépasser cette approche trop réductrice. Nous avons donc, collectivement, une mission d'amélioration des actions de terrain qui passe par la connaissance des besoins de santé, la création d'une équipe pluridisciplinaire et le maintien dans l'emploi. Les modes d'évaluation des risques sont aussi à travailler sachant que les conditions de travail ne représentent qu'un des facteurs de risques.

Cette amélioration passe par la nécessité de travailler sur un texte-cadre, le document unique. Le rôle du syndicat est aussi d'encourager l'embauche d'un médecin de prévention, d'une infirmière et/ou d'un ingénieur de prévention sachant que le président reste responsable de l'ensemble du dispositif. C'est à lui ou elle de s'entourer d'un conseiller ou référent politique de la santé au travail. Celui-ci peut accompagner le projet de santé au travail dans les établissements et effectivement présenter régulièrement les activités réalisées au vu des besoins exprimés. En tout cas, ce serait la marque d'une réelle volonté politique d'un plan Santé Travail coconstruit ! ●

(1) Parution au *Journal Officiel* du 11 mars 2014 : « Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social [...] nomme M. Paul Frimat, président du Conseil scientifique de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail [ANSES]. » Le mandat de Paul Frimat en tant que président de ce conseil est renouvelé jusqu'en 2016.

(2) [www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html](http://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html)



**C'est par une vraie collaboration entre équipe médicale et présidence de l'université que pourra être mis en place un plan Santé Travail coconstruit.**

© Alex Proimos/Flickr

# Le cache-misère de la médecine de prévention dans l'enseignement supérieur

→ par Isabelle de Mecquenem

**L'indécence de moyens pour la santé au travail des agents dans les universités et les établissements de l'enseignement supérieur documentée dans un rapport public...**

Les moyens mobilisés actuellement pour la médecine de prévention sont insuffisants pour assurer le respect de la réglementation en matière de santé au travail : on est presque heureux de découvrir la notification de ce flagrant délit de carence avec autant de clarté, puisqu'il émane, non de syndicalistes enragés ayant toujours le « manque de moyens » à la bouche, mais des Inspections générales de l'administration, des affaires sociales et de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche. Que l'obligation de moyens en matière de santé des agents soit donc bafouée au sein même de la fonction publique, en dépit de notables

Que l'obligation de moyens en matière de santé des agents soit bafouée au sein même de la fonction publique forme bien l'un des enseignements graves et édifiants du rapport.

disparités internes qui donnent un tableau contrasté, forme bien l'un des enseignements graves et édifiants du rapport commandé par quatre ministères, dont celui de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, qui comprend, surtout depuis le récent regroupement, le plus grand nombre d'agents de toute la fonction publique d'État (FPE).

## Un état des lieux alarmant

Tous ceux qui se demandaient avec anxiété ce qu'était

devenu, par exemple, l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique, auront au moins des pistes de réponse grâce à ce nouveau rapport publié en septembre dernier, dont l'objet était de réaliser un bilan de l'organisation et du fonctionnement de la médecine de prévention dans les trois versants de la fonction publique, territoriale et hospitalière comprises. En effet, dans l'annexe II de l'accord-cadre précité le principe suivant est rappelé : « donner les moyens aux services de prévention d'accomplir leurs missions ». Or, celles-ci ne sont rien moins que négligeables, puisqu'elles consistent à « prévenir et diagnostiquer les pathologies des agents pour éviter toute altération de leur santé, conseiller le chef de service et informer le CHSCT ».

Comment l'État employeur peut-il ainsi négliger, voire se soustraire à ses obligations concernant la part la plus importante de la fonction publique ? Le rapport trace tout d'abord un état des lieux plutôt alarmant en matière de « ressource médicale », tout en soulignant néanmoins prudemment un manque d'information et de données exhaustives. En termes plus clairs : il n'y a actuellement pas assez de médecins de prévention

Il n'y a actuellement pas assez de personnels pour couvrir les besoins de suivi médical de la fonction publique.



Une médecine de prévention en piteux état...

pour couvrir les besoins de suivi médical dans la fonction publique, à part hospitalière, ce qui se conçoit aisément, et dans certains ministères mieux lotis que d'autres (économie, finances), pour des raisons qui nous échappent de toute évidence. Surtout, on sait que cette pénurie va s'aggraver du fait des départs en retraite massifs prévus dans les cinq prochaines années dans une « ressource médicale rare », selon la circonlocution du rapport.

## Externalisation

Faut-il alors revenir sur le choix qui obère la fonction publique régaliennne : en effet « le recrutement des médecins de prévention dans la FPE se fait exclusivement sous forme de contrats, aucun emploi de titulaire n'ayant été créé pour ce type d'emploi », comme le rapport le consigne (p. 19) ? Les auteurs observent en effet le « recours » à des configurations variées qui cherchent à pallier ce



**Le rapport propose de créer un contrat d'engagement de service public qui prendrait en charge la formation de reconversion professionnelle.**

vide initial, et qui se traduit dans la FPE, principalement, par le recours à des prestataires externes : mais s'agit-il d'une réponse décente et appropriée en fonction des carrières de plus en plus longues que l'on nous annonce ? Le rapport souligne en tout cas d'ores et déjà les limites de cette externalisation prédominante, ainsi que ses coûts très variables. On peut aussi remarquer que les diverses fonctions publiques ne mutualisent par leurs services de santé, ce que le rapport est amené à suggérer.

### Contrat d'engagement de service public

Pour remédier à la pénurie de candidats pour constituer le vivier des médecins de prévention, le rapport propose de créer un contrat d'engagement de service public (CDD) qui prendrait en charge financièrement la formation de reconversion professionnelle, car telle est la source principale de recrutement des médecins du travail, et qui relève néanmoins d'une qualification professionnelle qui s'acquiert, et qui s'assortirait d'un engagement de servir volontairement limité dans la durée. Enfin, les rapporteurs préconisent de reporter l'âge limite d'exercice des médecins de prévention à 73 ans. Afficher ce tropisme gérontophile est tout à l'honneur du service public dans une société réputée jeuniste, envisageant ainsi de confier la visite médicale de première embauche à des septuagénaires inoxydables. Lorsque l'on connaît l'importance de l'évaluation de l'aptitude



© leGed/Flickr

au poste pour certains personnels, nous préférons ne pas nous exprimer sur le mode de l'ironie.

On ne sera guère surpris d'apprendre que c'est dans l'Éducation nationale que la situation est la plus préoccupante : 83 médecins de prévention équivalent temps plein pour « grand corps malade ». Cet effectif dérisoire rapporté au nombre d'agents se rapproche de celui des ministères de l'Intérieur et des Outre-mer : c'est tout dire ! « Sur ces 83 médecins, 38 disposent effectivement de la qualification de médecins du travail », précise le rapport et seuls 6 étaient titulaires.

Sur la base d'une enquête non exhaustive de 2013, le rapport recense 116 médecins de prévention équivalent temps plein pour l'enseignement supérieur et la recherche sur 130 établissements ayant répondu aux services de la DGRH, situation que les auteurs présentent comme « satisfaisante » comparée au désert médical que professeurs et élèves endurent à l'Éducation nationale. Le rapport cite ainsi l'exemple de l'université de Tours, qui emploie un médecin de prévention à temps plein pour 2 500 agents, dont 632 sou-

mis à des risques professionnels, essentiellement enseignants-chercheurs. L'activité de ce médecin est décrite comme permettant de couvrir les besoins des personnels : visite quinquennale, visite de première embauche, visite de suivi pour risque particulier, et même visites occasionnelles.

### Recentrage

Sur un plan plus général, le rapport prône donc lucidement une évolution des missions des médecins de prévention qui couvrent actuellement un champ trop large et dans un cadre juridique qui semble manquer de cohérence : les normes variant d'une fonction publique à l'autre. Compte tenu de la faiblesse des moyens actuels et futurs, les auteurs préconisent un recentrage de la médecine de prévention conçue comme un « métier », tout en notant par exemple que le sacrifice des « actions sur le milieu professionnel » entre en contradiction avec « la spécificité de certains risques, en particulier les risques psychosociaux » (p. 53). Une individualisation du suivi, une plus grande liberté des médecins dans l'organisation de leur activité, le recrutement de personnels infirmiers pour décharger les médecins, notamment pour les RPS, la suppression de la visite d'aptitude au poste. Tels sont les linéaments d'une refonte de la médecine de prévention que ce rapport engage, en confiant la réflexion nécessaire à poursuivre au Conseil commun de la fonction publique (CCFP). ●



**L'Homme anatomique (1411-1416). Enluminure des frères Limbourg extraite des Très Riches Heures du duc de Berry. Au Moyen Âge, l'astrologie jouait un rôle important dans la connaissance et la pratique de la médecine.**

© DR

# Congé maladie de longue durée et invalidité : une variable d'ajustement dans la gestion des postes !

→ propos recueillis par Jacqueline Descarpenteries

**À travers le témoignage d'un médecin psychiatre expert à l'Éducation nationale depuis quatorze ans, on ne peut que constater l'absence dramatique d'une véritable politique de santé à l'université.**

*En qualité de médecin expert mandaté par le rectorat, je souhaite vous entendre sur la ou les politiques de santé au sein de l'enseignement supérieur (ES), mais aussi sur le rôle et les missions d'un syndicat dans ces politiques de santé au travail...*

Si je m'interroge sur le rôle social d'un médecin psychiatre expert dans le cadre de mes missions au sein du comité médical, je fais deux constats.

D'une part, il n'y a pas de politique de santé au travail dans l'Éducation nationale et en particulier dans l'enseignement supérieur : parce que l'expertise se situe dans le cadre rigide des systèmes de gestion des personnels qui ne laisse aucune place à l'humain ; et même si, à titre purement médical, un agent de l'État peut retravailler, il m'est arrivé de ne pas le remettre dans le contexte de travail iatrogène qui n'est pas bon pour sa santé, d'autant qu'il n'y a pas de réel moyen de reclassement, lié au fonctionnement même du système de recrutement entre les titres exigés et les concours à passer ou à repasser alors que l'agent est déjà titulaire de son poste ! Prononcer une invalidité n'est pas toujours la meilleure des solutions pour un agent, mais parfois elle est la seule réponse administrative possible ! D'autre part, j'ai pu observer que certains

syndicats jouent le jeu de la stricte application de la nomenclature, notamment dans le primaire et le secondaire avec les systèmes de points ; même si l'équilibre de l'agent de l'État est menacé !

*Pouvons-nous approfondir ce premier point ? Quelle est ou pourrait être une politique de santé à l'université ?*

Il n'y a pas de politique explicite de santé parce que les modes de fonctionnement de l'université ne sont pas clairs, les fonctionnements interpersonnels sont souvent liés à des relations de subordination à la surpuissance de chefs, et l'évaluation de la carrière se fait au détriment de l'enseignement en privilégiant la recherche. Le manque de reconnaissance de la qualité de l'enseignement pour les enseignants-chercheurs (EC) les conduit souvent vers un mal-être et on devrait les appeler chercheurs-enseignants, plutôt que l'inverse... Je constate, par ailleurs, dans mes expertises que les enseignants sont souvent en conflit de valeurs avec le monde compétitif de la recherche, très dur, peu déontologique, basé sur un système qui cherche à broyer les personnes... J'observe des modes de management opaques et bien peu de règles démocratiques dans le fonctionnement des

laboratoires. Les laboratoires de recherche en sciences humaines et sociales sont souvent des vases clos, un aquarium où les gens s'entretuent !

Bien plus que par leurs qualités d'excellence intellectuelle, certaines personnalités réussissent néanmoins à s'imposer dans ce système opaque et peu démocratique. Si les gens tombent malades, ce n'est pas pour des raisons personnelles – très rarement – mais bien plus par ce manque de démocratie dans l'université et de fonctionnement pervers autorisé.

*Quel pourrait être alors, selon vous, le rôle d'un syndicat dans un tel système ?*

Comme je l'ai précisé au début de notre entretien, certains syndicats jouent le jeu du système parce que trop proches du politique ; mais aussi parce qu'ils nourrissent le jeu de la précarité. En effet, dans la mesure où ils n'exercent pas ou peu leur rôle de contre-pouvoir, tous les abus sont permis. Certains patients me confient qu'ils n'osent pas aller voir les syndicats, ou alors qu'on leur demande de se taire... Les EC sont des précaires malgré les titularisations « à vie » de fonctionnaires. D'abord doctorants qui fournissent une main-d'œuvre à bon marché, ils peuvent rester plusieurs années à se soumettre à tous les modes de fonctionnement d'enseignements sous-payés ou d'activités postdoctorales à bon marché pour le seul bon fonctionnement du laboratoire et des carrières des titulaires... en espérant le poste ! Et une fois qu'ils sont intégrés dans le corps des EC, la politique de recrutement basée sur l'excellence de la recherche est conduite par des coups

Colloque sur le burn-out organisé par le Centre de recherche sur les risques et les crises (CRC) à Mines ParisTech en 2012.



© Mines\_ParisTech/Flickr

▼  
« La gestion actuelle de la santé au travail rend les gens malades, et le système de fausse sécurité de l'emploi ne leur permet pas de rebondir. »  
▲

bas, une absence totale de reconnaissance et de transparence des promotions. Ce système engendre des maladies à l'université quand on y est titularisé, ou du chômage parce que l'université n'absorbe pas les doctorants qu'elle forme pour les carrières des chercheurs titulaires et pour leur bon fonctionnement budgétaire.

Ces modes de fonctionnement opaques à tous les niveaux du travail intellectuel conduisent à des congés maladie de longue durée, une façon déguisée de mettre des personnes sur la touche. Il peut s'agir de personnes qui gênent ou qui ne font pas leur travail. Dans la mesure où les mutations sont très difficiles, les licenciements interdits, les congés maladie de longue durée et les invalidités sont devenus des licenciements cachés ! La gestion actuelle de la santé au travail rend les gens malades, et le système de fausse sécurité de l'emploi ne leur permet pas de rebondir.

***Selon vous, pourquoi les universités mettent en place ce type de gestion de la ressource humaine ?***

C'est simple, il n'y a pas de gestion à long terme des carrières individuelles, et pas de souplesse administrative dans la gestion des carrières. Ainsi, laisser faire des modes de management qui rendent malade et les tolérer, c'est tout simplement libérer des postes et faire des économies sur le long terme ! J'observe ce phénomène depuis plusieurs années sur des personnes âgées de plus de 45 ans parce que l'Administration a compris que le congé maladie de longue durée est la seule variable d'ajustement, d'autant qu'une personne qui ne reprend pas le travail au bout de trois ans se retrouve souvent en invalidité ou finit par démissionner... et libère ainsi un poste convoité ou diminue les dépenses. Ce phénomène s'accroît à l'université, où les personnes sont isolées, souvent brillantes, mais ne veulent pas entrer dans des modes de concurrence qui ne sont pas leurs valeurs. Curieusement, il y a peu de maladies au lycée ; c'est peut-être dû à l'agrégation, qui constitue un mode de cooptation et non pas de concurrence. Mais il y en a autant au collège qu'à l'université.

Dans ce contexte, depuis quatorze ans, je peux dire qu'il n'y a pas de politique de santé au travail à l'université, et j'observe par ailleurs que certaines universités sont « plus malades » que d'autres ! Le rôle d'un syndicat serait de rentrer dans une véritable contestation des modes de gestion de la ressource humaine à l'université pour défendre l'intérêt collectif plutôt que l'intérêt personnel ! Les syndicats ont besoin de clarifier leur mission et ne plus se compromettre avec le pouvoir quel qu'il soit ! ●

## Lettre d'un collègue PU au service de santé au travail de son université

**Brimades administratives, déclassement, suggestion pour un départ volontaire... la lettre ci-dessous témoigne des moyens mis en œuvre par la hiérarchie quand celle-ci cherche à se débarrasser de l'un de ses agents.**

*Chère Dr X,*

*J'étais venu vous voir au début de l'année, à la suite d'un congé maladie de deux mois et demi. Sur le moment, j'avais pris cette convocation comme une ultime brimade de la part de l'Administration à mon égard qui voulait, pensais-je, vérifier la réalité de la maladie à l'origine de mon arrêt de travail (je vous avais alors fourni mon dossier hospitalier – pour me justifier –, ce que mon médecin traitant a d'ailleurs très mal pris).*

*Vos dernières paroles, lors de notre entretien, à propos de la prévention du harcèlement moral, m'engagent à vous livrer les éléments qui suivent. Si je me sens la liberté de me confier à vous aujourd'hui, c'est que, normalement, mon dossier administratif a dû être transféré à ma nouvelle affectation et que je suis désormais hors d'atteinte des pressions de la direction de Y.*

*Il fait, à mes yeux, peu de doute aujourd'hui que le harcèlement moral est ce que j'ai subi de ma hiérarchie ces dernières années. Mon médecin traitant, qui ignorait tout de ma situation professionnelle au moment du diagnostic de ses confrères hospitaliers, avait émis l'idée d'un « burn-out » d'origine professionnelle, à l'origine de la méningite qui m'a expédié aux urgences il y a un an.*

*Les manœuvres des directeurs de l'UFR à mon égard ont commencé en 2009. Cette année-là, le directeur de l'UFR a pris la décision de confier une partie de mes responsabilités administratives à une « locale » récemment promue. En 2010, j'ai été exclu du comité de recrutement ; en 2011, j'ai été le seul (sur sept) à obtenir un « avis défavorable » pour une délégation CNRS ; en 2012, j'ai été exclu de l'enseignement de master (à 50 ans passés et 25 ans de « boutique ») ; et en 2013, cantonné à l'enseignement de 1<sup>er</sup> cycle. En 2012, j'ai été convoqué par le VP-RH, qui m'a dit sans détour que je devais « envisager de partir ». Je me suis mis à la recherche d'un point de chute, ce qui n'est pas, dans la conjoncture actuelle, très aisé. En 2014, à ma troisième tentative, j'ai finalement obtenu ma mutation – même si ce n'est pas une opération indolore : déménagement à 800 kilomètres, vie de famille compliquée, etc.*

*En 2012, j'ai pris la décision, sur les conseils de collègues bien intentionnés, de me syndiquer et ai été reçu à plusieurs reprises par la responsable syndicale. Aux dires de l'avocate que j'ai aussi consultée, le harcèlement moral était patent mais je ne pouvais me résoudre à faire partie des « cas désespérés » qu'elle défendait elle-même devant les tribunaux administratifs. D'ailleurs, il a suffi qu'elle se fende d'une lettre à la présidence de l'université pour que les choses se calment (2013). Néanmoins, elle m'a conseillé de « garder sous le coude » les mails et les écrits comminatoires que j'ai reçus au cours de ces années de la part de mes « supérieurs ».*

*Je ne sais si la prévention du harcèlement moral est prise au sérieux à l'université Y (je connais au moins un autre cas). Néanmoins, si je me suis manifesté aujourd'hui, c'est qu'avant de faire mes bagages, j'ai eu vent que l'UFR et l'équipe de recherche qui y est attachée se sont rabattus sur une autre victime : une ingénieure d'études (donc au bas de la hiérarchie académique) avec qui j'ai travaillé, qui est au seuil de la retraite et qui se remet difficilement d'un cancer ; ils en ont fait leur souffre-douleur. Je vous laisse juge de la situation.*

*Bien cordialement,*

*Z, professeur des universités, ancien membre de l'IUF*

# Où va la MGEN ?

→ par Edwige Armand, doctorante, et Jacques Guyot, responsable du secteur Retraités

La MGEN est la mutuelle du plus grand nombre d'entre nous. Elle assure le versement de prestations complémentaires et gère les remboursements de la Sécurité sociale.



© DR

La concurrence instituée par la politique européenne n'encourage pas les jeunes collègues à cotiser à la MGEN.

La cotisation à la MGEN a longtemps été stable en pourcentage et identique pour tous. Depuis 2005, ce n'est plus le cas. Actuellement, des taux différenciés sont pratiqués : 2,97 % des revenus bruts (traitement indiciaire brut + primes et indemnités) pour les actifs, 2,38 % pour les moins de 30 ans, 3,56 % pour les retraités.

La MGEN rencontre des difficultés financières dues aux réglementations européennes ou plutôt aux dérèglementations européennes : constitution d'un compte de réserve important, taxes augmentées.

La concurrence instituée par la politique européenne que la MGEN – et le mouvement mutualiste dans sa majorité – n'a pas

voulu combattre est à l'œuvre. Des jeunes collègues se détournent de la MGEN pour prendre moins cher ailleurs (ou ne rien prendre, *lire encadré*), sans avoir les outils et informations pour se rendre compte de l'avenir qui leur est préparé. La moyenne d'âge des adhérents augmente. En catimini, la MGEN prépare un bouleversement du principe mutualiste en individualisant les offres et les services.

La MGEN a tenu une assemblée générale extraordinaire le 11 avril. Quatre nouvelles offres y ont été présentées : Initiale pour les moins de 35 ans, Équilibre, Référence,

## LES JEUNES ET LA MUTUALITÉ

La précarité imposée jusqu'à un âge avancé, le pouvoir d'achat laminé par les dépenses contraintes, en particulier les loyers, le blocage des rémunérations, la mobilité permanente pour assurer la poursuite de leurs études face à la rigidité administrative expliquent en partie la désaffection des jeunes.

Mais il y a aussi le sentiment que la mutualité, actuellement, sert d'alibi pour restreindre et peut-être détruire le système universel de l'assurance maladie, que les remboursements effectués en fonction du montant des cotisations constituent une terrible injustice envers tous ceux qui doivent « recevoir en fonction de leurs besoins » et non de leur situation sociale.

correspondant à l'offre globale actuelle, et Intégrale, la plus complète. Ainsi, 85 % des adhérents actuels seraient automatiquement basculés dans l'offre MGEN Référence au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Les cotisations resteraient assises sur les revenus (traitements ou pensions) mais varieraient en fonction de l'offre choisie et de l'âge (8 tranches de cotisations pour les actifs et 1 ou 2 tranches pour les retraités).

## Ce n'est pas tout

Un rapprochement avec Harmonie Mutuelle, groupe de mutuelles d'entreprise, déboucherait sur une structure commune pour devenir plus concurrentiel. Ce projet est très avancé : dans une lettre d'intention signée le 12 janvier, les groupes MGEN et Harmonie Mutuelle se donnent pour objectif de créer, fin 2015-début 2016, une organisation commune au sein de laquelle ils occuperont une place égale et qui pourrait prendre la forme d'une UMG (union mutualiste de groupe). Une AG extraordinaire de la MGEN est prévue vers la mi-juillet pour se prononcer.

Au bout du compte, quelle sera l'augmentation des cotisations pour chacun d'entre nous ? Le maquis des différentes offres et tranches ne nous permet pas de le dire pour l'instant. Les retraités, public captif pour ne pas dire otage, seront les principales victimes de ce nouveau système. Nous ne l'acceptons pas. Le congrès du SNESUP appelle à combattre ce projet mis au point sans que les adhérents soient consultés, et sans qu'ils puissent débattre et décider conformément aux règles de base de la démocratie. ●

## LA PROTECTION SOCIALE VUE COMME UN MARCHÉ

**L'accord national interprofessionnel (ANI) prévoit, qu'à l'horizon 2016, les entreprises, sans distinction de taille, devront obligatoirement proposer à leurs salariés une assurance santé collective dont elles devront payer au moins la moitié de la prime. Ce sont elles qui choisiront l'assureur : mutuelle ou assurance privée. Les PME et TPE opteront probablement en majorité pour des garanties peu élevées, proches du panier de soin obligatoire avec des cotisations allégées. La participation personnelle des salariés sera réduite mais les prestations le seront aussi. Ceux qui avaient déjà une assurance complémentaire devront y renoncer en perdant une protection plus complète. On assiste déjà à une campagne pour vendre des « surcomplémentaires » payées uniquement par le salarié, permettant des remboursements améliorés. C'est ce marché que vise Harmonie Mutuelle en concurrence directe avec les assurances, dans le cadre d'une guerre des prix pour attirer entreprises et sujets bien portants.**

**En fin de compte, la Sécurité sociale ne s'occuperait plus que des maladies lourdes et le principe de solidarité serait dénaturé.**

**Le patronat a refusé d'augmenter sa participation au financement de la Sécurité sociale, préférant payer pour une complémentaire, tout cela pour permettre aux assurances privées de capter la protection sociale, vue comme un marché, avec des clients solvables et des profits.**

## RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

# La procédure d'étude des candidatures en bref

→ par Philippe Aubry, secrétaire national

Après avoir décrit la procédure préalable à la publication des postes dans le mensuel de janvier dernier (n° 631), nous présentons le traitement par les établissements des candidatures exprimées, incluant cette année quelques nouveautés importantes, afin de permettre aux camarades de veiller au respect de la procédure.

### LE TRAITEMENT PRÉALABLE PAR LE CONSEIL ACADÉMIQUE

Le conseil académique restreint se prononce sur les dispenses de qualification, de doctorat ou de HDR des candidats exerçant une fonction d'enseignant-chercheur (EC) d'un niveau équivalent à l'étranger. L'équivalence de fonction est déterminée d'après la grille « comparaison des carrières des EC de pays étrangers » disponible sur le portail ministériel Galaxie, et doit être corroborée par l'examen des services d'enseignement et de recherche. Pour la dispense de qualification, le conseil doit impérativement disposer du rapport de deux spécialistes de la discipline, dont un extérieur à l'établissement.

Le ministère a créé en septembre 2014 un nouveau dispositif censé répondre aux demandes répétées du SNESUP depuis des années pour faciliter la mobilité des EC en situation reconnue prioritaire par le statut général des fonctionnaires et le droit européen. Le conseil académique restreint examine les candidatures à la mutation ou au détachement des personnes sollicitant un rapprochement de conjoint et des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui satisfont aux conditions listées aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail. Cet examen a lieu pour chaque poste publié, qu'il soit réservé à la mutation ou non. Si le conseil retient un candidat, il transmet son nom au conseil d'administration (CA), qui dispose d'un droit de veto dans les conditions décrites plus bas. La DGRH, peu au fait des pratiques universitaires, considère que ce dispositif doit permettre une mutation sur la simple adéquation au profil du poste, sans appréciation sur les mérites scientifiques du candidat... Le SNESUP a insisté pour que cet objectif apparaisse explicitement dans la circulaire en préparation.



© Alain Bachelier/Flickr

▼  
**La restriction des pouvoirs de modifier les avis des comités de sélection est le fruit de l'action juridique du SNESUP dans de nombreux recours individuels.**  
 ▲

### LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE SÉLECTION

Lorsque l'étude des éventuelles candidatures au titre des priorités légales n'a pas abouti à pourvoir le poste, le comité de sélection examine les dossiers de tous les candidats, y compris ceux l'ayant été dans la phase précédente par le conseil académique. Le comité siège valablement si la moitié au moins de ses membres sont présents, parmi lesquels la moitié au moins d'extérieurs. Toutefois, rien n'autorise de demander à quelqu'un de quitter la salle pour assurer le respect de cette règle. En l'absence de ce double quorum, une nouvelle réunion est organisée.

Le comité doit se réunir une première fois pour établir la liste des candidats qu'il souhaite auditionner au vu de rapports présentés par deux de ses membres. Cette réunion est obligatoire, même dans l'hypothèse où le comité souhaite auditionner tous

les candidats, sous peine d'invalidier le recrutement (décision du Conseil d'État du 5 mars 2014).

Le président fixe l'organisation de la réunion d'audition et convoque les candidats. À la suite des auditions, le comité transmet au conseil académique restreint une liste de candidats classés par ordre de préférence. Notons que la présence d'*ex aequo* est susceptible d'invalidier le recrutement. Les candidats non retenus disposent, à leur demande, des motifs pour lesquels ils n'ont pas été retenus pour les auditions.

### LA TRANSMISSION DES RÉSULTATS AU MINISTÈRE

Au vu de l'avis du comité, le conseil académique restreint propose une liste de candidats classés par ordre de préférence. Il ne peut proposer que les candidats retenus par le comité de sélection. En aucun cas, il ne peut modifier l'ordre de la liste de classement. S'il a la possibilité

d'écarter une candidature, il doit motiver sa décision et ne peut pas se fonder sur les mérites scientifiques du candidat.

Le CA dispose maintenant du droit de veto anciennement dévolu par le président. Il doit rejeter la liste entière ou l'accepter. Le rejet doit être motivé et ne s'appuyer que sur des motifs liés à l'administration de l'établissement. De manière similaire, le directeur d'institut ou d'école interne peut aussi exercer un droit de veto dans les quinze jours suivant la réunion du conseil académique. Rappelons que la restriction des pouvoirs de modifier les avis des comités de sélection est le fruit de l'action juridique du SNESUP dans de nombreux recours individuels. En effet, le comité de sélection n'est pas le simple organe consultatif que voulait à l'origine le ministère, mais s'est vu reconnaître par la jurisprudence comme le seul jury de concours. ●

# Se battre pour la diversité des langues vivantes à tous les niveaux

→ par Michelle Lauton, Bureau national

L'épreuve de langue vivante au concours d'entrée à l'ENA<sup>(1)</sup> va être restreinte à l'anglais. Les autres langues vivantes ne seront plus prises en compte pour le classement de sortie. C'est une régression et cela constitue un appauvrissement culturel.

La diversité des langues vivantes (LV) a toujours eu du mal à s'imposer dans les concours d'entrée aux grandes écoles. Déjà, le russe ou l'arabe étaient exclus de la plupart des concours. Les élus SNESUP au CNESER sont intervenus (années 2000) pour que l'éventail des langues soit étendu.

Aujourd'hui, c'est en anglais (ou plutôt en « globish ») que l'on communique lors de séjours touristiques, que l'on conclut des contrats ou que l'on expose la recherche. Avec un risque de standardisation de la pensée, inhérent aux modes anglophones de construction et de diffusion du savoir. Au moment où la connaissance des autres et de leur civilisation est fondamentale pour mieux vivre ensemble, il faut poursuivre l'ouverture au monde par la diversité linguistique.

Cela passe par l'enseignement. Les jeunes, diplômés ou non, ont le plus souvent des difficultés d'expression – tant écrite qu'orale – en LV. Si leur enseignement commence en primaire, il est le plus souvent effectué par des enseignants non spécialisés en LV... cela concerne particulièrement l'anglais. Et le nombre d'heures de LV en licence ou en master ne peut améliorer la situation ! Les difficultés budgétaires aidant, la part de ces enseignements pour « non-spécialistes » recule, de même que le recrutement d'enseignants-chercheurs pour ces formations, malgré tout leur champ de recherche. La carte des formations ne permet pas un maintien sur tout le territoire des langues dites « rares » : arabe (souvent impossible pour le bac en DOM-TOM) ou le grec moderne (douze académies de métropole seulement). La proposition de la ministre

d'un début d'enseignement de la deuxième LV dès la 5<sup>e</sup> n'aura de sens que si l'on ne se contente pas de répartir le volume horaire total au collège sur trois ans au lieu de deux ans, et si l'on diversifie les langues étudiées.

En outre, les hauts fonctionnaires de toutes catégories doivent pouvoir s'exprimer dans la langue des pays où ils séjournent en longue durée, en connaître les usages et la culture. Pour les énarques, centraliens, polytechniciens, chercheurs et enseignants-chercheurs, la formation continue devrait leur permettre de se perfectionner en LV (pas seulement en anglais) et d'approfondir les cultures et civilisations étrangères, liées ou non à leur spécialité. ●

(1) Arrêté du 16 avril 2014 du ministère de la Décentralisation et de la Fonction publique.

## Entretien avec Jean-Marc Delagneau<sup>(1)</sup>

L'Association des professeurs de langues vivantes (APLV) défend la nécessité d'une véritable politique nationale qui garantisse un enseignement diversifié des langues vivantes étrangères et régionales avec le continuum nécessaire du primaire à l'université.

**Pourquoi avez-vous signé avec onze présidents d'association une tribune intitulée « La diversité linguistique menacée dans la haute administration » (minilien.fr/aonsfp) ?**

Le choix restrictif de l'anglais pour l'ENA, vu son prestige symbolique dans notre pays, menace notre diversité linguistique. Avec un risque de contagion aux autres grandes écoles et établissements d'enseignement supérieur, voire à tout le système éducatif et par ricochet aux pays partenaires de la France... au détriment du français. J'ai écrit conjointement avec le président de l'Observatoire européen du pluri-linguisme à la ministre de tutelle de l'ENA, qui n'en a pas tenu compte. Puis nous avons écrit, avec d'autres présidents d'association, au président de la République, ainsi qu'un communiqué repris par *La Croix*.

**Comment améliorer la diversité linguistique dans la haute fonction publique – y compris universités et recherche – et dans les entreprises ?**

D'abord par une politique nationale d'enseignement des LV encore absente, qui garantisse un enseignement diversifié de LV étrangères et régionales avec le continuum nécessaire du primaire à l'université. Elle doit reposer sur une formation qualifiante des enseignants (à tous les niveaux) intégrant les acquis de la recherche disciplinaire et des travaux en didactique des langues, où l'Université a un rôle essentiel. La diversité linguistique est lésée du fait de l'autonomie des établissements et de la réduction des moyens. Des langues sont menacées par la gestion des emplois, d'autres maintenues au gré des pyramides des âges. Des filières de langues, littératures et civilisations vues comme superflues sont menacées, car

hors de la recherche appliquée, au péril de la formation de futurs enseignants et de traducteurs-interprètes. Les cours de langues pour spécialistes d'autres disciplines, dont les enseignements de langues de spécialité, qui s'inscriraient dans cette recherche appliquée, sont le plus souvent confiés à des enseignants déconnectés de la recherche. Les horaires ne sont pas harmonisés au niveau national.

Or les étudiants concernés intégreront le champ administratif en lien permanent avec l'Europe, ou le secteur industriel et commercial face à la concurrence étrangère, ou le professorat des écoles où ils devront enseigner une langue étrangère, ou l'enseignement secondaire où certains enseigneront leur discipline en langue étrangère. Ou la recherche avec une coopération internationale omniprésente. ●

*Propos recueillis par Michelle Lauton*

(1) Président de l'APLV.



## Présidente de la Commission permanente du Conseil national des universités (CP-CNU)

→ propos recueillis par Philippe Aubry, responsable du secteur Situation des personnels

Dominique Faudot fait le bilan de ses quatre années passées à la tête de la CP-CNU. Une expérience riche et passionnante.

### En quelques mots, quelle impression sur ce mandat qui se termine ?

Le mandat de président(e) de la CP-CNU est un des plus passionnants exercés durant ma carrière. Il nécessite une bonne connaissance du fonctionnement du CNU, des textes réglementaires et législatifs, et une vision politique des attendus des projets de textes. La fonction demande une disponibilité importante. J'ai découvert des disciplines et des modes de travail et de pensée différents de ceux auxquels j'étais habituée, ce qui ébranle les certitudes.

Les membres des sections, ceux de la CP-CNU et les treize membres du bureau sont hétérogènes : issus de listes syndicales différentes, listes d'associations, non syndiqués. Il faut donc trouver, pour des problèmes ou sujets aussi divers que la taille des sections ou l'évaluation individuelle, des réponses largement majoritaires. Le défi n'est pas aisé !

L'objectif de mes actions a constamment été la défense du service public de l'ESR, et le renforcement du CNU comme institution représentative de la communauté universitaire et comme instance nationale de gestion des carrières des enseignants-chercheurs (EC) dans un contexte de LRU et d'autonomie des universités. Les attaques durant mon mandat ont été nombreuses, et parfois vives. Et elles ne vont pas cesser avec la fin de ce mandat.

### Dans ces conditions, quelles actions ont été particulièrement marquantes ?

L'option est prise dès le début de mon mandat, qui finira le 18 novembre 2015, de ne pas se limiter aux sujets techniques mais d'imposer la CP-CNU dans le paysage universitaire : elle est désormais « invitée », écoutée, consultée mais pas toujours entendue, par ses interlocuteurs « naturels » comme la DGRH, les cabinets, la CPU.

Si la première action est la mise en échec, en 2012, de la section de crimi-

nologie prévue sur des bases politiques, le sujet central du début de mandat est l'évaluation individuelle, liée à la modulation de service, dont la mise en place prête à la fin du mandat précédent est repoussée, à la suite du moratoire octroyé mi-décembre 2011 après mon interpellation du ministre. L'évaluation individuelle, disparue en 2014 du décret-statut, est remplacée par le suivi de carrière, sans précision sur les modalités, malgré mes demandes répétées. Le suivi de carrière ne suit pas le protocole adopté à une très large majorité par l'assemblée plénière de la CP-CNU en octobre 2013 (volontariat et confidentialité), après de longues et vives discussions, même si nous avons déjà obtenu les retours séparés des avis des sections en direction de l'établissement et de l'EC. Sa généralisation est pour l'instant refusée.

L'autre bataille est celle de la qualification dont la suppression est programmée en juin 2013 après le vote d'un amendement du groupe EELV au Sénat. La pétition lancée par la CP-CNU recueille 17 500 signatures en trois jours et l'amendement est retiré. À l'inverse, le CNU a récupéré l'expertise des demandes de PEDR, mission demandée depuis de nombreuses années dont la mise en place ne correspond pas encore à celle espérée (par exemple avec les quotas).

La reconnaissance institutionnelle et l'homogénéisation des procédures passent par le développement de la transparence et des règles de déontologie. Les sections, contrairement aux établissements, rendent publics critères, résultats, rapports d'activité, etc. La CP-CNU rend également publics les documents

de toutes sortes (calendriers, agendas, courriers, comptes rendus, etc.).

Cette transparence passe par une participation active des bureaux et des 3 480 membres des sections CNU, en direction desquels un gros effort de communication a été fait, avec la publication régulière de lettres d'information, et des consultations sur divers sujets (préparation des assises, évaluation individuelle, récolement de motions sur des sujets d'actualité, etc.), afin d'avoir

des mandats auprès de nos interlocuteurs. Un de ces mandats a permis l'élaboration de propositions communes avec la Conférence des présidents du Comité national de la

recherche scientifique (CPCN) sur le sujet de l'AERES. De même, un gros travail sur l'emploi scientifique a été déployé avec la CPCN. Enfin, l'observatoire des disciplines voulu par la CP-CNU pour la sauvegarde des disciplines en danger ou le développement des spécialités émergentes semble d'actualité, mais comme une composante de l'Observatoire des sciences et techniques (OST) et non comme un observatoire indépendant. Citons encore de nombreuses propositions de modification du décret statutaire et du décret CNU (suppression des exceptions à la qualification, non-participation de chercheurs du privé dans les sections CNU, etc.). Beaucoup reste à faire. Par exemple, revoir l'attribution des CRCT, de la PEDR, le suivi de carrière, récupérer le fichier national des EC, obtenir des moyens pour le fonctionnement des sections CNU et de la CP-CNU à la hauteur des missions, continuer le travail commun avec la CPCN, et améliorer la communication avec les médias et les membres des sections CNU. ●

▼  
« J'ai découvert des disciplines et des modes de travail et de pensée différents de ceux auxquels j'étais habituée, ce qui ébranle les certitudes. »  
▲

## CRÉATION D'UN FONDS DE PENSION EUROPÉEN POUR LES CHERCHEURS

## Menace sur les retraites par répartition

→ par Marc Delepouve, responsable du secteur International

En janvier 2015, dans un communiqué commun, le SNESUP, le SNCS et le SNASUB ont dénoncé le projet de fonds de pension RESAVER et ont demandé son abandon.

Des périodes travaillées à l'étranger ne sont pas prises en compte, ou insuffisamment, lors du départ en retraite des personnels de la recherche. D'où des pensions réduites et des reports de l'âge effectif de départ à la retraite. Pour y remédier pourrait être mis en place un système européen de retraite reposant sur le principe de répartition, couvrant les périodes de mobilité des personnels de la recherche, et contenant une clause assurant qu'une période de mobilité européenne ne peut avoir de conséquence négative tant en termes de niveau de pensions qu'en termes d'âge de départ à la

retraite. La Commission européenne, sur décision des gouvernements nationaux, y compris français, ne suit pas cette

voie. Elle travaille depuis 2010 à la mise en place d'un fonds de pension (système de retraite par capitalisation), dénommé RESAVER. Elle lui a déjà alloué 4 millions d'euros. Dépassant l'objectif initial – couvrir les périodes de mobilité des personnels de la recherche –, il est prévu que RESAVER soit accessible à l'ensemble des personnels d'un éta-

blissement de recherche, même s'ils ne sont ni chercheurs ni en période de mobilité. De plus, RESAVER serait le premier système de retraite à

l'échelle européenne : il pourrait devenir un modèle pour d'autres secteurs professionnels.

Le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE), qui ne s'est pas encore exprimé publiquement sur ce projet, s'oppose au fait qu'il soit piloté uniquement par la Commission européenne, des institutions financières privées et des établissements de recherche. Il demande l'intégration des syndicats représentant les personnels. Au Danemark, par exemple, les fonds de pension sont la règle ; mais ceux-ci sont aux mains des seuls syndicats danois, situation que ces derniers défendent fermement. Le SNESUP, opposé à toute forme de fonds de pension, lancera un travail intersyndical national puis européen, avec pour objectif de concevoir et de défendre un contre-projet. ●

▼  
Au Danemark,  
les fonds de pension  
sont la règle ; mais  
ceux-ci sont aux mains  
des seuls syndicats  
danois, situation que  
ces derniers défendent  
fermement.  
▲

## PRESSE ET ÉDITION

## Altermondes, un média citoyen

→ par Marc Delepouve, responsable du secteur International

Pour proposer un autre regard sur le monde, *Altermondes* donne la parole aux personnes et aux organisations qui, chaque jour, agissent sur le terrain, pour construire un monde plus juste (ONG, associations, syndicats, mouvements sociaux, collectivités territoriales...).

d'abonnés. En trois mois, la mobilisation de ses sociétaires a permis un premier rebond, qu'il s'agit de conforter.

Chaque trimestre, *Altermondes* propose des articles de fond et des informations qui ne se trouvent pas ailleurs. Les contenus éditoriaux naissent de la rencontre et de l'échange entre des journalistes et des acteurs de la société civile, venus des quatre coins du monde et experts sur les sujets abordés. Son numéro 41, actuellement en kiosque, comporte un long entretien avec Pinar Selek, sociologue turque exilée en France soutenue par le SNESUP, et un dossier intitulé « Sécurité ou libertés. Surveillance de l'Internet : la

société sous contrôle ? ». Le dossier du numéro précédent s'intitulait « Et si on apprenait à construire la paix ? ».

Dans un contexte où le paysage médiatique est dominé par la pensée unique et une vision désespérante de l'actualité, *Altermondes* alerte, dénonce, tout en s'attachant à relater la multitude des résistances, des expériences et des émergences qui, partout dans le monde, constituent des ferments d'un autre monde. ●

Pour découvrir la revue et vous abonner : [www.altermondes.org](http://www.altermondes.org)



Depuis son lancement, il y a dix ans, *Altermondes* (une revue trimestrielle, deux hors-séries par an et un site Internet) collabore avec des partenaires des pays du Sud. Depuis un an, elle a pris une forme coopérative, associant des syndicats dont le SNESUP-FSU et des associations françaises agissant à l'international. Fin 2014, elle était en danger de disparition, faute d'un nombre suffisant

# ENTRETIEN AVEC Estelle Renard

**Professeure de chimie à l'UPEC<sup>(1)</sup>, directrice du DAEU-B<sup>(2)</sup>**

Ayant succédé en 1994 aux cursus de l'examen spécial d'entrée à l'université (ESEU) créés en 1986, le diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU) offre depuis vingt ans à des jeunes et adultes une voie de promotion sociale à la faveur d'un investissement peu commun d'universitaires pour le suivi et la réussite de leurs parcours d'études.

**Quelles sont les motivations qui vous ont conduite à vous investir dans le DAEU-B ? Quelle charge cela représente-t-il ?**

Il y a quelques années, j'ai eu l'opportunité d'enseigner dans le cadre de cette formation. J'ai été immédiatement conquise par ce public en reprise d'études. Ces jeunes et moins jeunes, quels que soient leurs parcours, témoignent d'une telle motivation pour reprendre leurs études, ou retrouver un emploi par le biais d'une formation, que cela ne peut que motiver un enseignant. Les échanges sont extrêmement enrichissants, tant d'un point de vue pédagogique que d'un point de vue humain. Un grand nombre d'entre eux mènent de front leur activité salariée et leur reprise d'études. Cette dernière se transforme souvent en véritable parcours du combattant, car il n'est pas toujours facile de valoriser un CV atypique dans les profils trop linéaires des études supérieures. Cette réalité ne peut que me conforter dans mon choix de les accompagner, avec l'aide de l'ensemble de l'équipe pédagogique, afin qu'ils puissent rebondir et accéder à la formation désirée.

Au-delà du volet pédagogique, je les aide à construire leur projet de poursuite d'études. Il est essentiel que chacun puisse valoriser son DAEU et en tirer le meilleur parti. Au cours d'un entretien individuel, nous construisons avec chacun d'entre eux son parcours de DAEU, puisque ce diplôme est modulaire, afin qu'il soit en bonne adéquation avec son projet. Durant le premier trimestre, un projet professionnel et de poursuite d'études est réalisé par chaque candidat afin de préparer au mieux son « après DAEU ». Comme chaque



© DR

▼  
**« Même si cela demande du temps, une attention constante, leur réussite donne un véritable sens à mon investissement. »**  
 ▲

profil est différent, certains nécessitent un accompagnement plus personnalisé tout au long de l'année. Même si cela demande du temps, une attention constante, leur réussite donne un véritable sens à mon investissement. Le DAEU est pour la plupart d'entre eux un tremplin essentiel.

**Comment peut-on caractériser le public du DAEU au vu des parcours antérieurs, situations, projets, etc. ? Comment répondre à ses attentes ?**

Le public du DAEU est hétérogène, ce qui constitue une richesse mais également une difficulté. On peut distinguer deux grandes catégories : une partie de la promotion est composée de jeunes, salariés ou non, qui vivent encore au domicile de leurs parents. Leur activité salariée n'ayant pas à ce stade un caractère indispensable, ils pourront s'insérer facilement après le DAEU dans une poursuite d'études en formation initiale. D'autres sont salariés ou demandeurs d'emploi, mais l'activité salariée est pour eux incontournable. Leur DAEU doit donc s'ar-

ticuler autour de cette contrainte, à laquelle s'ajoute parfois une charge familiale. Tous sont demandeurs d'un enseignement en présentiel. C'est pourquoi nous plaçons nos cours uniquement le soir à partir de 19 heures et le samedi matin afin de nous adapter à leurs contraintes. Leurs projets de poursuite d'études doivent également tenir compte de leurs situations. Un cursus pour adultes dans le cadre de la formation continue est souvent mieux adapté.

**Comment mieux mettre à profit cet investissement pédagogique pour la réussite universitaire et sociale de jeunes et d'adultes ?**

La construction d'un parcours individuel de DAEU est réalisée au cas par cas. Le DAEU peut se préparer sur une ou deux années, avec ou sans année préparatoire. Un large panel de modules a été mis en place et nous nous efforçons d'élargir l'offre de formation. C'est ainsi que nous avons créé en 2012 un module de physique appliquée, qui est organisé à 70 % en distanciel. Depuis 2014, une passerelle avec le DAEU-A a été mise en place, qui offre la possibilité à quelques stagiaires de pouvoir enrichir leur formation par un module complémentaire plus littéraire. Le mode d'obtention du DAEU n'est en rien modifié et respecte le cadre du décret de 1994. L'organisation par contrôle en cours de formation est appréciée par les stagiaires, car elle répartit la charge de travail tout au long de l'année, et leur permet d'appivoiser le stress des évaluations et de retrouver confiance en eux. Le dispositif pédagogique pourrait encore être amélioré, en particulier au niveau de l'année préparatoire « pré-DAEU » ou par la mise en place d'un système de tutorat en distanciel, même si le présentiel est incontournable dans le cadre du DAEU. Le facteur humain dans le suivi des situations individuelles est primordial pour ceux qui restent en quête de l'estime de soi, indispensable pour retrouver un chemin de réussite. ●

*Propos recueillis par Gérard Lauton*

(1) Université Paris-Est Créteil.

(2) Le DAEU comporte deux voies : A (dominante littéraire) et B (scientifique).

Cérémonie de remise des diplômes du DAEU-B.



© DR

## PATRIMOINE SYRIEN ET IRAKIEN, NOTRE MÉMOIRE ARRACHÉE

## Lorsque le bulldozer remplace la truelle

→ par Cheikhmous Ali, docteur en archéologie de l'université de Strasbourg, président de l'APSA<sup>(1)</sup>, et Sophie Cluzan, archéologue, conservateur du patrimoine et membre fondateur de l'APSA

Destructions, démolitions et pillages sont en train de ravager un patrimoine inséparable de l'histoire du monde.

Le patrimoine mobilier, immobilier et immatériel des pays du Proche-Orient est mis à mal et subit une destruction. Objets de profondes crises politiques, l'Irak et la Syrie souffrent de maux qui risquent, s'ils ne sont pas maîtrisés, de réduire à néant une mémoire collective très riche, issue d'une histoire où nous puisons tous nos origines. À la croisée des continents, ces terres ont vu naître et se développer les processus culturels qui ont mené à ce que nous sommes tous, à ce qui nous relie, aux fondements partagés d'une même civilisation : émergence de la maîtrise des modes de subsistance, invention de l'écriture, premiers États, émergence des panthéons et mise en place des religions monothéistes, les trois religions du Livre qui y coexistent encore. Tous, sans exception, ont ensuite essaimé vers nous depuis ce nucleus et nous ont formés. C'est le socle de nos origines qui est en passe d'être définitivement soustrait à notre mémoire. C'est la terre dont s'est nourrie la coexistence pacifique des ethnies et des religions que l'on brûle et stérilise à jamais.

Les sites archéologiques et historiques se comptent par milliers en Syrie et en Irak, qui documentent magistralement une chronologie qui va de l'apparition de l'homme dans ces régions, il y a plus d'un million d'années, aux plus belles réalisations urbaines et architecturales des siècles récents, dans un continuum historique unique au monde. Transmis de génération en génération, ce patrimoine immatériel et culturel traduit la continuité qui relie les hommes d'aujourd'hui aux millénaires d'avant notre ère : geste pour geste dans les ateliers d'art, lettre pour lettre dans les alphabets, mot pour mot dans la bouche des conteurs de la tradition littéraire orale et sentiment pour sentiment dans les plus vieilles églises du monde ou les premières mosquées d'un islam des Lumières.

#### NOS RACINES SONT ARRACHÉES

Parmi les multiples destructions en cours, celles infligées aux sites archéologiques du Proche-Orient ont souffert de trois types de dégradations : pillages, destructions à des fins militaires, utilisation propagandiste d'une idéologie de la destruction et de la peur.

Les pillages sont inoubliables. En Syrie, des sites comme Apamée, Europos-Doura sur l'Euphrate ou encore Mari, ont été criblés de fosses, troués par des pilleurs nourrissant un trafic international d'œuvres arrachées à leur contexte. Ces pillages procèdent tantôt de l'action locale de villageois cherchant des moyens de survivre, tantôt de bandes internationales parfois pour le compte de collectionneurs fortunés.

Les destructions militaires confirment que ces sites, notamment les plus prestigieux, occupent des positions stratégiques, tel le célèbre Krak des Chevaliers, château des croisés dominant une très vaste région de circulation. Vite occupé au cours du conflit syrien, devenu place forte des opposants, repris par l'armée régulière, il a subi des dommages importants. Telle ville ancienne, dont il ne reste que des ruines, a été éventrée par



les chars ou les creusements d'abris. Palmyre, unique oasis sur les trajets à longue distance, est occupée et parcourue par chars et autres engins.

S'ajoute une utilisation propagandiste du patrimoine à des fins politiques et menaçantes. Elle se concentre sur le lieu de l'autoproclamé « État islamiste » qui détruit des sites antiques – Hatra, Nimrud... – pour éradiquer la mémoire de tout ce qui n'est pas soi et pour effrayer et menacer.

#### DES ARCHIVES BRÛLÉES

Un site archéologique recèle des pages uniques d'une histoire passée, un livre partiellement lu s'il a déjà été fouillé<sup>(2)</sup> ou pas encore lu sinon. Ces archives de l'histoire sont irremplaçables. Un site (ou une partie de site) non encore fouillé méthodiquement est un ensemble d'archives sans copies. Et, dans ce laboratoire de l'histoire des territoires de la Syrie et de l'Irak, il y a celles de nos origines. Creuser un tel site à la recherche d'objets est la pire atteinte à l'histoire humaine, non parce qu'un objet en serait soustrait, mais parce que les pages de cette histoire ne seront jamais lues, comme découpées ou trouées, à jamais privées du fil qui en rendait possible la lecture.

Arrachés à leur contexte historique, les objets pillés deviennent muets. De passeurs d'histoire, ils deviennent autant d'isolats dont la valeur marchande au sein d'un réseau de trafic illicite cache mal la relative inutilité, mués en œuvres vides de sens, orphelins du message qu'ils étaient chargés de nous délivrer dans leur contexte.

Enfin, les sites massacrés ne livreront plus jamais aux regards humains les restes des villes ou de monuments relevant de l'histoire la plus intime de nos cultures, qui nous relie tous à cette part d'immatériel que nous pouvons ressentir en nous. C'est l'histoire du monde qui est atteinte, celle où la multiplicité et la diversité servent à apprendre ce qu'« être humain » veut dire. ●

(1) Association pour la protection de l'archéologie syrienne.

(2) On ne fouille jamais qu'une petite partie des sites.

Les pages de cette histoire sont à jamais privées du fil qui en rendait possible la lecture.

# Composition des instances issues du Congrès

La commission administrative a été élue par le Congrès. Elle a élu en son sein les membres du Bureau national.

## ➤ Secrétaire général

**Christofol Hervé** (*Génie mécanique, Angers, MCF, AS*)

## ➤ Trésorier national : Champesme Marc

(*Informatique, Paris 13, AS*)

### Secrétariat national, composé du secrétaire, du trésorier et des camarades ci-dessous

**Aubry Philippe** (*Informatique, Paris 6, MCF, AS*) • **Bornais Claire** (*Mathématiques, Lille 1, PRAG, EE-PSO*) • **Champesme Marc** (*Informatique, Paris 13, MCF, AS*) • **Chantelot Pierre** (*Génie mécanique, Marne-la-Vallée, PRAG, AS*) • **Charvin Heidi** (*Psychologie, Rouen, MCF, EE-PSO*) • **Christofol Hervé** (*Génie mécanique, Angers, MCF, AS*) • **Coret Muriel** (*Sciences du langage, Poitiers, MCF, AS*) • **Delepouve Marc** (*Mathématiques, Lille 1, PRAG, AS*) • **Enclos Philippe** (*Droit, Lille 2, MCF, EE-PSO*) • **Maillard Pascal** (*Lettres, Strasbourg, PRAG, EE-PSO*) • **Roger y Pascual Anne** (*EPS, Lyon 1, MCF, AS*)

### Bureau national, composé des membres du secrétariat national et des camarades ci-dessous

**Amiri Bassir** (*Histoire, Besançon, MCF, AS*) • **Charbonnier Vincent** (*Sciences de l'éducation et philosophie, Lyon 2 et ENS Lyon, chargé d'enseignement, EE-PSO*) • **Deville Cavellin Catherine** (*Physique, Paris 12, PU, AS*) • **Devriendt Émilie** (*Sciences du langage, Toulon, MCF, Em*) • **Duprat Christine** (*Chimie, Toulouse 3, MCF, AS*) • **Faudot Dominique** (*Informatique, Dijon, PU, AS*) • **Favier Laurence** (*Communication, Lille 3, PU, AS*) • **Freitas Antonio** (*Informatique, Clermont-Ferrand, MCF, AS*) • **Godet Jean-Luc** (*Physique, Angers, MCF, EE-PSO*) • **Haiech Jacques** (*Biotechnologie, Strasbourg, PU, EE-PSO*) • **Lelourec Hervé** (*Mathématiques, Nantes, PRAG, AS*) • **Maric Michel** (*Sciences économiques, Reims, MCF, AS*) • **Moutier Sylvain** (*Psychologie, Paris 5, PU, AS*) • **Papa Françoise** (*Sciences de l'information et de la communication, Grenoble 3, MCF, AS*) • **Pébarthe Christophe** (*Histoire grecque, Bordeaux Montaigne, MCF, EE-PSO*) • **Tétard Florent** (*Chimie, Paris 13, MCF, AS*) • **Tollet Gérard** (*Génie électrique, Paris 12, PRCE, AS*) • **Voilliot Christophe** (*Science politique, Paris 10, MCF, EE-PSO*) • **Vuylstekker Christophe** (*Biologie, Lille 1, MCF, EE-PSO*)

### Commission administrative, composée des membres du SN, du BN et des camarades ci-dessous

**Armand Edwige** (*Architecture- arts appliqués, Toulouse 2, doctorante, AS*) • **Astruc Thierry** (*Mathématiques, Nice, MCF, AS*) • **Barakat Georges** (*Génie électrique, Le Havre, PU, AS*) • **Bellosta Tourtier Marie-Jo** (*Informatique, Paris 9, MCF, AS*) • **Braud Claude-Michel** (*Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes, La Rochelle, PRAG, Em*) • **Bruno Isabelle** (*Science politique, Lille 2, MCF, EE-PSO*) • **Buttgen Philippe** (*Philosophie, Paris 1, PU, AS*) • **Carnus Marie-France** (*Sciences de l'éducation, STAPS, Toulouse 2, PU, PSL*) • **Carpentier Michel** (*Mathématiques, Paris 6, MCF, EE-PSO*) • **Chamma Didier** (*Chimie, Perpignan/Paris 11, MCF, AS*) • **Champion Thierry** (*Mathématiques appliquées, Toulon, MCF, Em*) • **Compan Valérie** (*Neurosciences, Nîmes, PU, AS*) • **Corbin Occelli Sidoine** (*Économie-Gestion, Paris 11, PRAG, AS*) • **Czajkowski Serge** (*Constituants élémentaires, Bordeaux, MCF, EE-PSO*) • **David Marie** (*ESPE Nantes, PRAG, EE-PSO*) • **Dreyfuss Laurence** (*MCF, Montpellier 3, EE-PSO*) • **Fabbi Jean** (*Mathématiques, Tours, MCF, AS*) • **Fasquelle Didier** (*Électronique, Littoral, MCF, AS*) • **Garcenot Yann** (*Anglais, Aix-Marseille, PRCE, AS*) • **Gregori Nicolas** (*Psychologie, Lorraine, MCF, EE-PSO*) • **Guilbaud Fabrice** (*Sociologie, Amiens, MCF, AS*) • **Hus Philippe** (*Énergétique-génie des procédés, Littoral, MCF, EE-PSO*) • **Kahane Claudine** (*Astrophysique, UJF Grenoble, AS*) • **Labica Thierry** (*Anglais, Nanterre, MCF, EE-PSO*) • **Laorden Franck** (*Économie-gestion, Caen, PRAG, AS*) • **Lauton Michelle** (*Mathématiques, Paris 11, MCF, AS*) • **Le Ny Arnaud** (*Mathématiques appliquées, Paris 12, PU, AS*) • **Lebreton Max** (*Sciences de l'information, Aix-Marseille, MCF, EE-PSO*) • **Lebrun Nathalie** (*Milieux denses et matériaux, Lille 1, MCF, EE-PSO*) • **Lescure (de) Emmanuel** (*Sciences de l'éducation, Paris 5, MCF, AS*) • **Lueken Konstanze** (*Biochimie, Toulouse 2, PRCE, PSL*) • **Mahé Gaël** (*Informatique, Paris 5, MCF, AS*) • **Mary Trojani Cécile** (*Langues et littératures romanes, Toulouse 2, MCF, AS*) • **Mauriat Caroline** (*Électronique, Aix-Marseille, MCF, AS*) • **Mecquenem (de) Isabelle** (*Philosophie, Reims, PRCE, AS*) • **Nativel Corinne** (*Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes, Paris 12, MCF, EE-PSO*) • **Nef Anliese** (*Histoire médiévale, Paris 1, MCF, EE-PSO*) • **Neveu Marc** (*Informatique, Dijon, PR, AS*) • **Niguès Emmanuelle** (*Documentation, Paris 12, PRCE, AS*) • **Quattrocelli Luana** (*Langues et littératures anciennes, Strasbourg, MCF, EE-PSO*) • **Rivoire Julien** (*Sociologie, Paris 13, PRCE, EE-PSO*) • **Saboni Abdellah** (*Énergétique, Pau, PU, AS*) • **Salardaine Françoise** (*Lettres, Poitiers, PRCE, AS*) • **Sidobre Daniel** (*Robotique, Toulouse 3, MCF, EE-PSO*) • **Suremain (de) Marie-Albane** (*Histoire et civilisations, ESPE Créteil, MCF, EE-PSO*) • **Tahani Najat** (*Génie mécanique, Maine, MCF, AS*) • **Tassel Stéphane** (*Génie mécanique, Marne-la-Vallée, PRCE, AS*) • **Terreau-Danjou Corinne** (*Mathématiques, Dijon, PRAG, AS*) • **Truchet Bruno** (*Neurosciences, Aix-Marseille, MCF, AS*) • **Voisin Marie-José** (*Économie, Paris 7, MCF, EE-PSO*) • **Zidi Mustapha** (*Génie mécanique, Paris 12, PU, AS*) • **Zimmer Alexandre** (*Chimie, Dijon, MCF, AS*)

**INVITÉ CA : Guyot Jacques** (*Chimie, Clermont 2, MCF, AS*)

### Commission des finances

**Ardonceanu Pierre** (*Mathématiques, Pau, MCF, EE-PSO*) • **Banliat Christian** (*Gestion, Lyon 3, assistant agrégé, EE-PSO*) • **Biston Jean** (*Génie informatique, Lyon 1, MCF, AS*) • **Deauvieu Jérôme** (*Sociologie-démographie, UVSQ, MCF, AS*) • **Dutheil Lionel** (*Génie mécanique, Marne-la-Vallée, PRAG, AS*) • **Horn François** (*Sciences économiques, Lille 3, MCF*) • **Hugot Georges** (*Géographie, Montpellier 3, MCF, Em*) • **Jouini Mohamed** (*Chimie, Paris 7, MCF, AS*) • **Knapp Alfred** (*Allemand, La Rochelle, MCF, Em*) • **Lainé Jean-Paul** (*Chimie, Rouen, MCF, AS*) • **Roustan-Ducloux Josette** (*Chimie, Clermont-Ferrand, MCF, AS*) • **Selosse Philippe** (*Langue et littérature française, Lyon 2, MCF, EE-PSO*)

### Commission des conflits

**André Danièle** (*Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes, Corse, MCF, Em*) • **Berche Pierre-Emmanuel** (*Milieux denses et matériaux, Rouen, MCF, EE-PSO*) • **Boutan Pierre** (*Sciences du langage, ESPE Montpellier, MCF, AS*) • **Canu Jean-Marie** (*SES, Rouen, PRCE, EE-PSO*) • **Cottrell Marie** (*Mathématiques appliquées, Paris 1, PU, AS*) • **Deknujdt Bernard** (*Sciences économiques, Montpellier 3, PRCE, PSL*) • **Le Ny Arnaud** (*Mathématiques appliquées, Paris 12, PU, AS*) • **Malifaud Jean** (*Mathématiques, Paris 7, MCF, EE-PSO*) • **Mesliand Anne** (*Lettres, Aix-Marseille, PRCE, AS*) • **Policar Alain** (*SES, Limoges, PRAG, AS*)

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

# HYPERPLANNING

## Un environnement complet



PLANNING



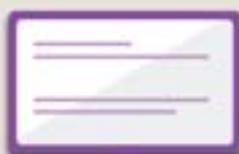
SUPPORTS  
DE COURS



NOTES



SALLES



PANNEAUX  
LUMINEUX



ABSENCES



RÉCAPITULATIFS  
HORAIRES



INTERNET  
& MOBILE



STAGES

350 sites, plusieurs milliers d'utilisateurs



INDEX-ÉDUCATION.COM