

Numerus clausus



Rentrée 2018



Appels à projets



Économie



Pour quelle formation et quel système de santé?

Une mise en danger de la communauté universitaire

L'ANR ou l'aveugle paquebot

Un tableau préoccupant

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR - N° 668 OCTOBRE 2018

le snesup

DOSSIER

Tous aux urnes!

Spécial 6 décembre



FSU
EMPLOIS
RÉMUNÉRATIONS
CONDITIONS
DE TRAVAIL

POUR ÊTRE DÉFENDU-E, ON VOTE FSU!



BUREAU
DE VOTE



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

m.granger.18





TIPIquement solidaires



Co-finançons les belles initiatives citoyennes et solidaires

Ma Belle Tribu est une plateforme de financement participatif par le don dédiée aux associations qui ont pour vocation de soutenir les belles initiatives citoyennes et solidaires.

Rejoignez-nous sur mabelletribu.fr

Une équipe dédiée accompagne les porteurs de projets tout au long de leur campagne.

Contactez-nous au 01 64 80 33 40⁽¹⁾ ou par mail à mabelletribu@casden.banquepopulaire.fr

Rejoignez-nous sur



Ma Belle Tribu est la plateforme
de financement participatif par le don initiée par



[1] Appel non surtaxé, coût selon votre opérateur.

Cet automne, faisons-nous entendre : manifestons et votons !

Le SNESUP-FSU a pour objectif de rester la première organisation syndicale chez les enseignants et les enseignants-chercheurs et de devenir la troisième fédération représentative au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. C'est possible si, lors des élections professionnelles de cet automne (du 29 novembre au 6 décembre), d'une part tous les syndiqués votent, et d'autre part, si chacun de nous fait voter au moins un sympathisant pour les listes FSU. Aussi nous avons procédé à un tirage double et nous vous invitons à offrir un exemplaire du mensuel d'octobre « spécial élections professionnelles » à un collègue pour échanger sur les revendications de notre syndicat à propos de nos rémunérations, des emplois et de nos conditions de travail, ainsi que sur les travaux des élus FSU dans les CT, les CAP et les CCP. Ce numéro est consacré à cet événement.



Hervé Christofol,
secrétaire général

Lors de la réunion du président de la République, Emmanuel Macron, le 2 août 2018, avec les neuf présidents des universités labellisées Idex, celui-ci a promis de réserver 700 millions d'euros du budget du prochain appel à projets des écoles universitaires de recherche (EUR) à ces seuls établissements et de ne laisser que 300 millions d'euros pour tous les autres. Le SNESUP-FSU s'oppose à cette destruction de l'espace de l'enseignement supérieur

et de la recherche sur notre territoire ; nous mobiliserons les collègues et nous débattrons dans les instances pour exiger une affectation équitable des moyens aux établissements qui permette à toutes et à tous de remplir nos missions de service public.

L'avant-projet d'ordonnance relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, publié le 11 septembre, prévoit la possibilité de créer des établissements publics expérimentaux qui mettent en péril la participation démocratique des personnels dans les conseils en instituant des dérogations à un ensemble de règles applicables aux EPCSCP. Ce projet est à la fois un puissant instrument de destruction de la démocratie universitaire mais également, à travers le développement de l'emploi contractuel, une attaque frontale de nos statuts.

Pour construire les rapports de force indispensables pour s'opposer à ces projets et proposer d'autres politiques, il nous faut réussir la mobilisation interprofessionnelle du mardi 9 octobre et construire la journée de grève et de mobilisation du secteur de l'éducation du lundi 12 novembre, qui permettront de porter nos revendications au gouvernement et auprès de nos concitoyens !

ACTUALITÉ 5

- **Le déni du ministère** fragilise toujours plus la communauté universitaire
- **Pour quelle formation** et quel système de santé ?

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 7

MÉTIER 16

- **CT : des lieux d'expression** et de consultation stratégiques
- **PRAG-PRCE : des enjeux** majeurs

MONDES UNIVERSITAIRES 18

- **Élections pro :** qui votera pour quel scrutin et selon quelle(s) modalité(s) ?

DOSSIER 9

Tous aux urnes ! Spécial 6 décembre

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, nous avons des métiers formidables, qui ont du sens et une réelle utilité auprès de nos étudiants comme pour relever les enjeux démocratiques, scientifiques, culturels, sanitaires et environnementaux de notre société. Mais nous sommes trop souvent empêchés de les exercer comme nous souhaiterions pouvoir le faire. Notre communauté est confrontée à des bouleversements et des défis majeurs que le gouvernement et des directions d'établissement, maintenant « autonomes », utilisent pour soumettre les personnels au pouvoir des nouveaux mandarins et autres « n+1 » que les agents administratifs connaissent bien au mépris des libertés académiques, des statuts des personnels et de la démocratie universitaire. Ce dossier spécial « élections professionnelles » rappelle que les syndicats peuvent toujours agir localement dans les conseils des établissements ou les académies (CTE, CHSCT d'établissement, CAPA) et nationalement dans les instances représentatives (CT MESR, CHSCT ministériel, CAPN) pour défendre les droits des collègues et revendiquer des conditions de travail, des salaires et des emplois à la hauteur de nos missions de service public [...]



RECHERCHE 19

- **L'ANR** ou l'aveugle paquebot

INTERNATIONAL 20

- **La France s'exonère** des normes internationales

DROITS ET LIBERTÉS 21

- **Maurice Audin :** la fin du déni

CULTURE 22

- **« Rapport sur les inégalités mondiales » :** un tableau préoccupant

ÉPHÉMÉRIDE

15 OCTOBRE

Bureau délibératif fédéral national (BDFN) de la FSU.

16 OCTOBRE

CNESER plénier.

Secrétariat national du SNESUP-FSU.

17 OCTOBRE

Réunion du secteur **Communication**.

Réunion au **MESRI – Renouveau des élus CNESER**.

18 OCTOBRE

Réunion du collectif **FDE restreint**.

Réunion du secteur **Recherche**.

Réunion du secteur **des Affaires personnelles**.

Réunion du secteur **Service public**.

23 OCTOBRE

Secrétariat national du SNESUP-FSU.

24 OCTOBRE

Groupe **Égalité femmes-hommes**.

25 OCTOBRE

Dépôt des listes **CT**.

30 OCTOBRE

Bureau national du SNESUP-FSU.

Comité de rédaction **restreint**.

5 NOVEMBRE

Bureau délibératif fédéral national (BDFN) de la FSU.

6 NOVEMBRE

Secrétariat national du SNESUP-FSU.

Comité de rédaction **élargi**.

7 NOVEMBRE

Réunion du secteur **Vie syndicale**.

Réunion du secteur **Formations supérieures**.

8 NOVEMBRE

Commission administrative du SNESUP-FSU.

13 NOVEMBRE

CNESER – Commission permanente.

Conseil délibératif fédéral national (CDFN) de la FSU.

14 NOVEMBRE

Conseil délibératif fédéral national (CDFN) de la FSU.

Journée des **retraité.e.s**.

15 NOVEMBRE

Conseil supérieur de l'éducation (CSE).

Secrétariat national du SNESUP-FSU.

Réunion du collectif **FDE restreint**.

Réunion du secteur **Recherche**.

CNESER PLÉNIER

Trois motions contre les regroupements et Parcoursup

Sur proposition du SNESUP-FSU, et grâce au travail d'amendement et de négociation réalisé en séance par nos élu.e.s au CNESER du 17 septembre 2018, trois motions ont été adoptées.

La première demande le retrait du projet d'ordonnance relative aux regroupements. Celui-ci a pour but la mise au pas de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), la fin du modèle séculaire de démocratie de l'Université française et, entre autres, la mise à disposition des personnels qui seront placés sous l'autorité du chef d'établissement, président à vie. Ce texte a reçu 20 voix pour (SNESUP-FSU, SNCS-FSU, FAGE, UNEF, CGT, FO, SGEN-CFDT, SNPTES), 2 voix contre (CPU, CFE-CGC) et 1 abstention (PEEP).

La deuxième « demande l'abandon de la plate-forme Parcoursup, exige le dégel de tous les postes et le recrutement de personnels statutaires qui permettent à la fois l'ouverture massive de places supplémentaires en 1^{er} cycle post-bac et l'augmentation du taux d'encadrement, principal facteur d'accompagnement de la réussite des étudiants ». Ce texte a reçu 12 voix pour (SNESUP-FSU, SNCS-FSU, UNEF, CGT, SNPTES), 11 contre (FAGE et SGEN-CFDT notamment) et 2 abstentions (dont la PEEP).

La dernière dénonce le contournement permanent du CNESER par la ministre : le CNESER demande à être associé aux travaux d'analyse du bilan de Parcoursup et de la loi ORE ainsi qu'aux autres missions confiées par le MEN et le MESRI à l'IGAENR et l'IGEN, et plus précisément à la mission d'analyse du processus d'entrée en master, cela en lien avec le comité de suivi de la licence, du master et du doctorat (CSLMD). Ce texte a reçu 11 voix pour (SNESUP-FSU, SNCS-FSU, UNEF, CGT, SNPTES), 3 voix contre (FAGE, CPU, CFE-CGC) et 11 abstentions (SGEN-CFDT, PEEP notamment). ●

Chantelot Pierre, secrétaire national, responsable délégation CNESER

PARCOURSUP

Obligation de communication des algorithmes locaux

La ministre de l'Enseignement supérieur, Frédérique Vidal, n'ayant pas donné de réponse au sénateur Pierre Ouzoulias (CRC, Hauts-de-Seine) à sa demande de communication des algorithmes locaux mis en œuvre dans chaque université, la commission d'accès aux documents administratifs (CADA), saisie à son tour, confirme par son avis du 6 septembre 2018 le caractère communicable des documents définissant les fonctionnalités de la plate-forme Parcoursup, en considérant que les documents sollicités sont communicables à toute personne qui en fait la demande, en application de l'article L311-1 du Code des relations entre le public et l'administration (CRPA).

Notons toutefois la réponse de la CADA, selon laquelle « la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation [...] n'était pas en possession des codes sources et éléments techniques portant sur la mise en œuvre du dispositif Parcoursup élaborés par chaque université ou établissement d'enseignement supérieur ». En conséquence, la CADA invite le sénateur, comme tout un chacun, « à saisir directement les établissements dont [il] souhaite connaître les codes sources et dispositifs techniques qu'ils ont élaborés ».

Pour le sénateur, qui promet dès lors de saisir chaque établissement, la CADA, par cet avis, « reconnaît implicitement l'existence de ces algorithmes alors que la ministre avait dit qu'ils n'existaient pas ». Dans un entretien avec l'agence AEF, le sénateur en déduit que les dispositions de la loi orientation et réussite des étudiants (ORE) sur la protection du secret des délibérations n'empêchent pas la communication de ces algorithmes, et il estime que « la ministre reporte le risque juridique sur les universités alors qu'elles n'en ont pas les moyens ».

C'est dans ce contexte que s'inscrivent désormais les trois saisines du défenseur des droits en cours d'instruction pour demander la publication d'algorithmes locaux (du fait de suspicions de discriminations à l'encontre de jeunes issus des quartiers populaires). Plusieurs organisations, dont l'UNEF et le Syndicat des avocats de France (SAF), se proposent d'aider les candidats refusés ou sans proposition d'admission à faire des recours devant les tribunaux administratifs (environ 300 jeunes auraient déjà fait cette demande, selon l'AEF) afin de créer un « contentieux systémique ». Ce qui semble susciter à ce stade un peu d'inquiétude du côté de la Direction des affaires juridiques du MESRI... ●

Michel Maric, membre du Bureau national

le snesup

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

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

Directeur de la publication : Hervé Christofol
Coordination des publications : Pascal Maillard
Rédaction exécutive :
Laurence Favier, Claudine Kahane, Michel Maric,
Isabelle de Mecquenem, Marc Neveu,
Christophe Pébarthe, Christophe Voilliot

Secrétariat de rédaction :
Catherine Maupu
Tél. : 01 44 79 96 24
CPPAP : 0121 5 07698
ISSN : 0245 9663

Réalisation graphique : Compédit Beauregard
Impression :
Compédit Beauregard, 61600 La Ferté-Macé
Régie publicitaire :
Com d'habitude publicité,
Clotilde Poitevin. Tél. : 05 55 24 14 03
contact@comdhabitude.fr
Prix au numéro : 3,50 € • Abonnement : 33 €/an

Photo de couverture : Maxence Granger/Snesup

Le déni du ministère met en danger la communauté universitaire

→ par Hervé Christofol, secrétaire général, et Anne Roger, secrétaire nationale

Révélatrice de l'échec de la plate-forme Parcoursup, cette rentrée 2018 a vu se multiplier les retards tant dans la confection des emplois du temps que dans la composition des groupes de TD ou l'affectation des salles, quand ce n'est pas la date de rentrée qui a carrément dû être retardée.

Pour cette rentrée 2018, la situation d'urgence liée au fonctionnement de Parcoursup a largement désorganisé le travail et imposé une pression durant l'été, réduisant considérablement les vacances de certains personnels. Avec une fin de la procédure d'affectation alors même que la majorité des rentrées des licences étaient déjà effectuées dans les établissements – 5 septembre puis 21 septembre pour la procédure complémentaire –, les inscriptions tardives se sont multipliées. Avec elles, les retards dans la confection des emplois du temps, les affectations des salles, les compositions des groupes de TD, les services prévisionnels, etc. À certains endroits, la rentrée a même dû être retardée.

UNE DÉGRADATION INEXORABLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'ÉTUDES

Pour accueillir les étudiants supplémentaires, sans création de postes en nombre suffisant, les heures complémentaires se multiplient, notamment dans les filières en tension. Les images d'amphithéâtres bondés lors des rentrées ont fleuri sur les réseaux : 1 000 étudiants en Paces à Paris 13 dans un amphi prévu pour 800, des escaliers et des couloirs remplis, des amphis bondés pour les L1 Staps à Montpellier, à Strasbourg, à Lyon, des étudiants debout en haut de l'amphi pour la rentrée en langues à Orléans. Et ce sureffectif est aussi signalé à Rouen, où 360 étudiants prennent place pour des cours magistraux dans des amphis qui en accueilleraient jusque-là 250, et où des Algeco (« classes mobiles ») ont été remis en place pour assurer les TD. Même tableau sur d'autres sites.

On ne compte plus les salles et amphis bondés, où bien souvent des étudiants se trouvent relégués dans le couloir pour suivre les cours.



UN PLAN POUR L'EMPLOI DOIT ÊTRE MIS EN ŒUVRE EN URGENCE

À ce défaut criant d'installations adaptées à l'effectif étudiant en hausse constante depuis les années 1960 (1,7 million en 1990, 2,71 millions en 2018 et 3 millions attendus pour 2026), s'ajoute un manque de moyens humains pour les accueillir. Au-delà des statistiques délivrées par le ministère, les personnels se heurtent à des difficultés quotidiennes qui ne font que croître. Au Mans, 33 000 heures complémentaires ont été effectuées l'an dernier par les 500 enseignants de l'université du Maine. Cette année, on note encore 5 % d'étudiants supplémentaires sans recrutement à la hauteur des besoins. En Staps, 21 enseignants et 2 agents administratifs accueillent plus de 1 000 étudiants de la licence au doctorat. À l'université de Caen, on dénombre au moins 16 000 heures complémentaires, soit l'équivalent de 80 postes d'EC. Le nombre d'heures complémentaires y représente presque l'équivalent des heures de service des personnels titulaires !

L'UNIVERSITÉ CRAQUE DE TOUS LES CÔTÉS

La conscience professionnelle des enseignants et leur attachement à un service public de l'ESR de qualité permettent bien souvent de faire face au prix d'une dégradation progressive de leur état de santé physique et psychologique. Sept collègues sur dix déclarent se sentir débordés, 97 % d'entre eux déclarent travailler pendant les vacances⁽¹⁾. Dès lors, quoi de plus logique que de voir des collègues de l'université Caen Normandie se mettre en grève du 10 au 15 septembre puis le 24 septembre pour exiger un plan pour l'emploi à l'UFR HSS. Les personnels vacataires y sont rémunérés trois à quatre mois plus tard, les congés maternité ne donnent pas lieu à remplace-

ment. Les postes laissés vacants (retraite ou mutations) sont pourvus un, deux ou trois ans plus tard, quand ils le sont... À l'université de Picardie Jules-Verne, une pétition a été lancée par les étudiants en sciences de l'éducation pour dénoncer la même réalité : manque d'enseignants pour assurer les TD, salles trop petites, pas de pause méridienne, etc. Tout cela fait malheureusement écho dans nombre de nos établissements.

« Il faut que le ministère, mais aussi les collectivités, nous accompagnent de manière plus soutenue. »

Rachid El Guerjouma, président de l'université du Maine

LE DÉNI DU MINISTÈRE

Devant ces faits, la ministre Vidal a choisi le déni en affichant un manque de respect vis-à-vis des étudiants, qualifiés d'« inactifs » ou « manquant de lucidité », et vis-à-vis des collègues. « Combien de gens font le même cours depuis dix ans, ne s'occupent de rien dans leurs universités, et connaissent les meilleures progressions en s'enfermant dans leurs labos de recherche ? »⁽²⁾ En

posant cette question au moment de la rentrée, la ministre s'éloignait toujours plus de la communauté universitaire. Une fragilisation supplémentaire pour des collègues dont le président de l'université du Maine, Rachid El Guerjouma, préfère quant à lui reconnaître le dévouement pour faire tenir le véritable château de cartes qu'est devenu l'ESR : « Ils compensent en assurant des services au-delà du raisonnable. Et donc à un moment donné, il faut que le ministère, mais aussi les collectivités, nous accompagnent de manière plus soutenue. » Cet appel doit être entendu. ●

(1) R. Bodin, M. Millet et E. Saunier, « Entre triple contrainte et ancrage disciplinaire. Pratiques et conditions d'enseignement à l'Université », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, n° 17, 2018, p. 143-167.

(2) Interview de F. Vidal, lors de la réunion de rentrée des présidents d'université le 29 août, publiée dans *L'OBS* du 6 septembre 2018.

SUPPRESSION DU NUMERUS CLAUSUS EN MÉDECINE

Pour quelle formation et quel système de santé ?

→ par Michelle Lauton, membre de la Commission administrative

La suppression du numerus clausus « Médecine, pharmacie, odontologie, maïeutique » est annoncée pour 2020. Cette suppression correspond à l'une des anciennes revendications du SNESUP. Mais quelle formation et quel système de santé sont-ils sous-jacents ?



La table ronde sur le système de santé pour les vingt prochaines années lors du séminaire Santé du 11 mai 2018, à Paris.

sion du concours d'infirmiers aura lieu dès l'année 2019... pour intégrer cette formation à Parcoursup !

Le gouvernement annonce le recrutement d'assistants médicaux ayant un rôle technique et administratif, sans rien dire sur le niveau de qualification, ni la formation... Il veut développer les « infirmiers de pratique avancée » (master), prenant en charge des actes médicaux. Quel est l'objectif réel de ces propositions : alléger le travail des médecins et permettre le travail en groupe, sans faire une médecine au rabais, ou ne pas trop augmenter le nombre de médecins pour garantir leurs revenus ?

Un des objectifs est aussi d'« intégrer le patient comme acteur de la formation et de l'évaluation des professionnels de santé », notamment dans l'évaluation des étudiants. Des étudiants et des patients experts seront amenés à intervenir dans les cursus de formation des professionnels de santé. S'il faut améliorer les relations patients-personnels de santé, tant individuellement que collectivement, il faut veiller à ce que ces propositions ne conduisent pas à des dérives.

UN NOUVEAU SYSTÈME DE SANTÉ À ANALYSER

La suppression du numerus clausus ne résoudra pas la question des déserts médicaux. Il faut des mesures incitatives – et pas seulement pour les médecins – pour que de jeunes praticiens s'y installent. Comment la création de 400 postes de médecins de ville-hôpital salariés pourra-t-elle pallier cette situation, sachant l'éloignement géographique de maints hôpitaux des villes et villages environnants ? Ce nouveau statut s'accompagnerait de la suppression

du statut actuel de praticien hospitalier et de son recrutement par concours. Le recours à l'emploi contractuel serait régi par des règles uniques.

Il y a une hiérarchisation affirmée des hôpitaux : hôpitaux de proximité – qui ne fermeraient plus –, hôpitaux spécialisés et hôpitaux ultraspecialisés, dont feraient partie les CHU réorganisés. Toute la réorganisation s'appuie sur le rôle accru donné aux groupements hospitaliers de territoire (GHT) et aux communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS). Le privé n'est pas oublié.

On abandonne la tarification à l'acte

(T2A) pour deux pathologies (diabète, insuffisance rénale chronique), ce qui fait partie de revendications défendues (cf. André Grimaldi pour les maladies chroniques⁽²⁾). La prévention est centrée sur le service civil sanitaire (obligatoire et non rémunéré).

Un accent est mis sur le numérique, avec notamment le dossier en ligne du patient, ce qui peut éviter les examens redondants.

▼
Rien ne pourra se faire sans créations de postes et financements suffisants.
▲

ET LES MOYENS ?

Rien ne pourra se faire sans créations de postes et financements suffisants. Mais les annonces pour la formation ne sont que de 420 millions d'euros de 2019 à 2022. Et l'objectif national d'évolution annuelle des dépenses d'assurance-maladie (Ondam) ne sera relevé que de +2,5 % en 2019, alors que l'inflation annuelle était en août 2018 de 2,3 % ! Des lois seront proposées au Parlement en 2019. Comment le mouvement social doit-il peser sur leur contenu ? ●

(1) drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er_1061.pdf.

(2) www.francetvinfo.fr/replay-radio/8h30-fauvelle-dely/plan-sante-dans-la-maladie-chronique-et-la-prevention-nous-ne-sommes-bons-selon-le-professeur-andre-grimaldi_2923903.html.

FORMATION : UNE AVANCÉE SI...

Le numerus clausus ne répondait plus aux objectifs de sa création : plus de 11 %⁽¹⁾ des médecins exerçant en France ont un diplôme obtenu à l'étranger (UE notamment).

Les formations resteraient toutefois sélectives, selon des modalités non précisées : « Le recrutement des étudiants se fera de façon progressive au cours du premier cycle et à partir de cursus diversifiés. » Le contenu de la formation reposerait sur une diversification des approches et non sur la capacité à répondre à des QCM de maths ou de physique. Le président de la Conférence des doyens laisse supposer que les universités pourraient décider du nombre d'étudiants accueillis, avec ou sans harmonisation nationale. Sont aussi prévues une refonte du 2nd cycle médical et la suppression de l'examen classant, qui font aussi partie de nos revendications. Le SNESUP se prononce pour des formations de santé qui reposent à la fois sur la recherche et la pratique clinique, prennent en charge tous les aspects de la formation, développent l'esprit critique et permettent aux étudiants d'accéder à des stages de qualité (lieux, encadrement).

Si la poursuite de l'universitarisation des formations paramédicales correspond à nos demandes, rien n'est dit sur le nécessaire développement de la recherche et la création de postes d'enseignants-chercheurs dans ces nouveaux domaines, (soins infirmiers, kiné...). La suppres-



Initiative d'excellence

Un « Département de sûreté intérieure »

Souvent mal connu par les personnels des universités, le rôle des CTE et des CHSCT peut s'avérer important dans des dossiers particulièrement sensibles. Ainsi l'action conjointe des représentants syndicaux dans ces deux instances de l'université de Strasbourg a permis de limiter les dangers que contenait la création inédite d'un « Département de sûreté intérieure » (DSI).

Le projet s'inscrivait dans le cadre d'une réorganisation du « Service de sécurité incendie ». À la suite d'une baisse des besoins en sécurité incendie en raison du déclassement de la Tour de chimie, la direction a décidé de changer les missions d'une dizaine de personnels titulaires en les affectant à des tâches de sûreté. Lors du CHSCT du 6 juin 2018, les représentants du personnel ont unanimement rejeté un projet qui créait un nouveau métier dans l'enseignement supérieur, celui d'« agent de sûreté » devant accomplir des missions habituellement réservées aux seules forces de l'ordre : le document mentionnait la prévention et la lutte contre « les vols, les agressions et les actes terroristes ». Le 28 juin, les représentants au CT opposèrent au président Michel Deneken un refus de vote unanime, et cela malgré le toilettage du texte. Entre-temps, les syndicats avaient pris soin de consulter les personnels de la sécurité incendie : la très grande majorité ne souhaite pas accomplir des missions de « sûreté », très éloignées de celles de la « sécurité », qui concernent les risques incendie, les accidents du travail ou les catastrophes naturelles. Les syndicats qui accompagnent les personnels seront vigilants sur la rédaction des fiches de poste.

Bien que la direction assure ne pas vouloir faire exercer à des personnels de l'université des missions de maintien de l'ordre, il est permis de s'interroger. Le refus du président Deneken de faire passer la création du DSI devant le CA et sa volonté de mettre en place de la vidéosurveillance sur le campus ne laissent pas d'inquiéter. Faut-il que la défiance de la présidence envers les étudiants et les personnels de l'université soit telle qu'il faille les surveiller ainsi ? L'essence même des universités a-t-elle changé au point qu'il faudrait s'acheminer vers la mise en place d'une « police intérieure » ? Une seule chose est sûre : sans l'intervention des représentants des personnels au CHSCT et au CTE, non seulement la situation aurait été pire, mais en plus les personnels n'en auraient jamais été informés. ●

*Laurence Rasseneur et Pascal Maillard,
représentants au CHSCT,
avec Julien Gossa,
représentant au CTE*

Une fusion lourde de conséquences

La création en 2016 de l'université Grenoble Alpes par la fusion des trois universités antérieures a confirmé le rôle essentiel du comité technique et du CHSCT pour la défense des personnels, souvent reléguée au second plan des préoccupations lors des fusions/regroupements. Le processus de restructuration accélérée du site grenoblois – université fusionnée, Comue et instances de l'Idex – a en effet notablement aggravé les conditions de travail des personnels et généré une désorganisation durable des services et des composantes confrontés à l'injonction de regroupement express (Idex oblige !), doublée de la nécessité de repenser l'organisation, les processus de travail, les règles communes. Dans ce contexte, notre action au sein de ces instances a eu pour objectifs :

- d'identifier et faire reconnaître la dégradation des conditions de travail des personnels pour y mettre fin et pour que les mesures de protection des personnels soient prises. Le processus de fusion a été expertisé à la demande du CHSCT, une cellule RPS a été mise en place pour permettre des signalements rapides et un suivi des agents. Un protocole d'alerte des situations de harcèlement moral, sexuel et sexiste a été institué. Un lourd travail reste bien sûr à accomplir car les réponses de l'institution ne sont pas encore à la hauteur des enjeux et des besoins.

- de défendre le principe du « mieux-disant », pour tout ce qui concerne les conditions d'emploi, de rémunération (ex : critères d'attribution des primes, des PCA/PRP), les modalités d'attribution des CRCT, la durée du travail, etc., la fusion ayant révélé de fortes disparités entre les trois universités. Nous avons mis à l'agenda la question de l'égalité femmes-hommes et œuvré pour que les indicateurs du bilan social de l'UGA intègrent la dimension du genre, tout comme nous avons dans le rapport du CHSCT mis en avant la dimension des risques psychosociaux, afin d'améliorer notre connaissance de la situation et de proposer des mesures adéquates.

Nous sommes depuis 2017 soumis à un « plan de retour à l'équilibre » (*sic*) qui aggrave les conditions de travail de tous les personnels (et les conditions d'études) : nos élus bataillent au quotidien pour la fin des gels de poste et la « CDisation » des personnels précaires.

Le nouveau regroupement prévu de l'UGA, l'IEP, l'INPG et l'ESAG dans une « université intégrée », à échéance de l'année 2020, rend plus que jamais nécessaire notre participation active à ces instances. ●

La section locale





Soutien à la mobilisation des agents du service intérieur du centre Tolbiac

La direction du centre Tolbiac a annoncé en juin à deux collègues contractuels du service intérieur (ayant une ancienneté de cinq ans et trois ans) que leurs contrats ne seraient pas renouvelés. Aucune faute de service ne leur est reprochée, mais toutes les démarches des organisations syndicales se sont heurtées à une fin de non-recevoir. Les raisons de ce licenciement sont obscures et ne peuvent relever de la pénurie de moyens, puisque au même moment quatre contractuels ont été recrutés dans le même service.

Face aux refus réitérés de trouver une solution de reclassement, les agents titulaires et non titulaires du service intérieur se sont mobilisés, ils sont en grève majoritaire depuis le 17 septembre et une pétition a recueilli des milliers de signatures. Depuis le début de la grève, les responsables du centre Tolbiac et de l'université ont refusé de les recevoir, malgré le soutien des syndicats CGT, SNASUB-FSU, SNESUP-FSU, SUD-Éducation, qui participent aux points de rencontre chaque jour à Tolbiac et ont organisé une caisse de grève. Ensemble, les personnels solidaires exigent la réintégration immédiate des deux collègues. ●

Marie Cottrell, université Paris-I

Pluridisciplinarité en danger



L'université Paris-Dauphine, ayant le statut de grand établissement, fête cette année ses 50 ans d'existence. Forte de sa pluridisciplinarité, elle pouvait, malgré sa petite taille (11 000 étudiants), se prévaloir d'avoir des enseignants et enseignants-chercheurs (EC) appartenant à plus de 17 sections CNU.

Cependant, avec les compétences élargies acquises en 2011 et la politique d'optimisation budgétaire qui en résulte, la pluridisciplinarité est remise en cause. En effet, l'actuelle présidence soutient que cet établissement a vocation désormais à développer tant au niveau de l'enseignement que de la recherche les disciplines de gestion, d'économie, de mathématiques, d'informatique, de sciences sociales et politiques et de droit. Ces disciplines ont une stabilité, voire une légère augmentation du nombre d'EC. Pour les autres, considérées comme disciplines de « service », au mieux les postes d'enseignants-chercheurs sont remplacés par des postes de PRAG, au pire ils sont transférés dans d'autres disciplines pour le recrutement d'EC. Ainsi, de 2011 à 2018, de nombreuses disciplines ont perdu au moins douze postes d'EC (sciences de l'éducation, philosophie, psychologie, histoire, anglais et espagnol). Le CT a pu sauver, lors de la campagne d'emploi de 2016, un poste de maître de conférences en anglais mais n'a pu empêcher la transformation en anglais de trois postes de MCF en trois postes de PRAG.

En langues, la souffrance des collègues est telle que les membres SNESUP-FSU du CHSCT sont intervenus et la situation des enseignants de langues a été dénoncée :

- **sentiment d'exclusion** du fait d'une distribution des responsabilités des unités d'enseignement qui écarte les professeurs d'université et les maîtres de conférences et qui est décidée par les directeurs de département sans discussion avec l'équipe enseignante et sans avis des conseils de département ;
- **perte d'indépendance pédagogique** du fait que les projets d'innovation pédagogique en langues, contrairement aux autres disciplines, sont orientés par un directeur de département appartenant à une tout autre discipline et au mépris de toute collégialité ;
- **absence de reconnaissance et de respect** ; un « sondage » Facebook, fait à l'initiative d'une organisation syndicale étudiante, circulant sur les réseaux sociaux, a été présenté lors du Conseil de la formation et de la vie étudiante du 16 janvier 2018, alors que seuls 400 étudiants y avaient répondu et que seuls les enseignements de langues étaient ciblés.

Un avis exprimé par un représentant SNESUP-FSU a été voté à l'unanimité en CHSCT demandant, entre autres, que les collègues linguistes puissent exercer leurs activités d'enseignement et de recherche dans de meilleures conditions au sein de leur établissement, conformément à l'article L952-2 du Code de l'éducation. ●

Section université Paris-Dauphine

Une rentrée périlleuse



UNIVERSITÉ
CAEN
NORMANDIE

Communiqué de l'UFR HSS

« Du fait des conditions de travail aggravées pour les enseignants, chercheurs et Biatss dans l'UFR humanités sciences sociales de l'université de Caen Normandie, la rentrée universitaire 2018 s'annonce périlleuse. Faute de recrutements nécessaires, le nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires (18 594 heures) représente presque l'équivalent des heures de services des personnels titulaires (25 139 heures). Les étudiants de première année se trouvent fréquemment encadrés par des personnels vacataires, à temps partiel, payés trois à quatre mois plus tard. Le personnel enseignant ou administratif en congé maternité ne se voit jamais remplacé. Les postes laissés vacants par des départs en retraite ou par des mutations sont remplacés deux ou trois ans plus tard, quand ils sont remplacés. Devant ces constats, le personnel assemblé lors de deux réunions les 3 et 4 septembre 2018 a décidé d'appeler à un **mouvement de grève pour la semaine du 10 au 14 septembre**. D'autres moyens d'actions sont envisagés au cours du semestre en cas d'échec des discussions avec la direction de l'université.

Nous voulons sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux difficultés qui concernent l'enseignement, l'administration et la recherche dans l'enseignement supérieur : elles frappent de plein fouet l'UFR humanités et sciences sociales de l'université de Caen. »

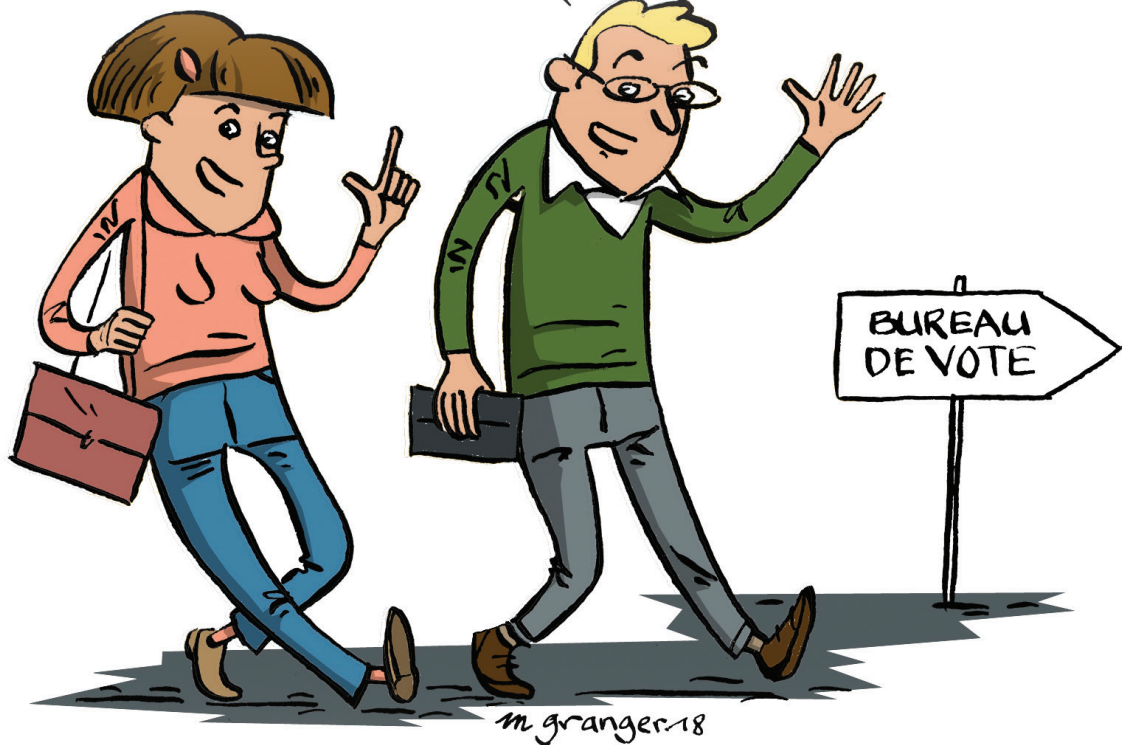
Le mouvement, assez logiquement, s'est essoufflé. Il n'y a pas eu de réaction des autres UFR, souvent guère mieux loties. Quant à la direction de l'université, la rigidité est de mise : messages aux étudiants, aux personnels, et pour près d'une quarantaine d'entre nous, réception d'un message du DRH, sachant que précédemment, un courrier avait été envoyé disant que sans réponse, les cinq jours de grève seraient retenus.

La lettre-pétition avait obtenu 84 signatures avec une grosse soixantaine de titulaires (surtout MCF et PR).

Actuellement, nous allons diffuser, avec le soutien de la CGT, de SUD et de la FSU, un texte (signé **universitairesencolère**) qui pointe le refus de dialogue de la direction et le choix répressif. ●

Alain Hugon, université Caen Normandie

POUR ÊTRE DÉFENDU-E, ON VOTE FSU!



Tous aux urnes ! Spécial 6 décembre

→ Dossier coordonné par le Secrétariat national

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, nous avons des métiers formidables, qui ont du sens et une réelle utilité auprès des étudiants comme pour relever les enjeux démocratiques, scientifiques, culturels, sanitaires et environnementaux de notre société. Mais nous sommes trop souvent empêchés de les exercer comme nous souhaiterions pouvoir le faire.

Notre communauté est confrontée à des bouleversements et des défis majeurs que le gouvernement et des directions d'établissements, maintenant « autonomes », utilisent pour soumettre les personnels au pouvoir des nouveaux mandarins et autres « n+1 » que les agents administratifs connaissent bien au mépris des libertés académiques, des statuts des personnels et de la démocratie universitaire. Ce dossier « spécial élections professionnelles » rappelle que les syndicats peuvent toujours agir localement dans les conseils des établissements ou les académies (CTE, CHSCT d'établissement, CAPA) et nationalement dans les instances représentatives (CT MESR, CHSCT ministériel, CAPN) pour défendre les droits des collègues et revendiquer des conditions de travail, des salaires et des emplois à la hauteur de nos missions de service public, de nos qualifications et des besoins d'encadrement pédagogique, administratif, technique et scientifique. Chacun de nous dispose de capacités de proposition, de résistance et d'action au cours de chacune de nos missions.

Mais seuls nous ne pouvons pas tenir longtemps. Utilisons-les collectivement. La défense des intérêts des personnels et de leurs conditions de travail nécessite un engagement de la communauté dans ses syndicats et auprès de nos élus dans les conseils. Celui-ci passe par un taux important de participation au vote, qui renforce la parole syndicale en la rendant plus représentative.

Les militants et élus FSU sont engagés au quotidien pour la défense individuelle et collective de toutes et tous. Du 29 novembre au 6 décembre 2018, votez et faites voter pour les candidats des listes FSU (SNASUB-FSU, SNCS-FSU, SNEP-FSU, SNESUP-FSU, SNICS-FSU, SNUAS-FP-FSU).

Pour être défendu.e, je vote FSU !

Histoire des élections professionnelles

→ par Christophe Voilliot, secrétaire national

Les élections professionnelles constituent aujourd'hui un rendez-vous qui mobilise les militant.e.s de l'ensemble des organisations syndicales. Si les enjeux et les modalités de ces élections sont aujourd'hui bien connus, en particulier des (é)lecteurs et (é)lectrices de ce journal, leur histoire mérite un rapide détour.

Il est possible de présenter une généalogie des élections professionnelles à partir des « élections sociales » mises en œuvre à la Libération, mais c'est bel et bien la loi du 20 août 2008 qui, en liant représentativité syndicale et résultat aux élections, est à l'origine de leur forme actuelle.

L'émergence des élections sociales

Le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 affirmait ainsi : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.* » À la Libération, les syndicats furent aussi associés à la genèse d'un ensemble ambitieux et cohérent d'institutions sociales qui vont définir les contours de l'État-providence à la française dans un contexte politique favorable à la participation des travailleurs. C'est dans ce cadre que furent organisées des « élections sociales » dont l'enjeu était la désignation des administrateurs des caisses de Sécurité sociale et d'allocations familiales. Dans l'esprit de Pierre Laroque, directeur général de la Sécurité sociale de 1944 à 1951, ces élections sociales devaient aussi contribuer à « *apprécier la valeur représentative respective des groupements en présence* »⁽¹⁾. Dans son analyse comparative des régimes électoraux, tout en les opposant aux « *élections politiques* », le doyen Vedel ajoutait d'ailleurs à ces « *élections proprement sociales* » ce qu'il nommait les « *élections d'entreprise* »⁽²⁾, à savoir les élections aux comités d'entreprise et aux fonctions de délégué du personnel, autre conquête sociale de la Libération. D'autres rapprochements avec les élections consulaires⁽³⁾ ou les élections prud'homales apparaissent parfois sous la plume de commentateurs. Ainsi, c'est un ensemble assez vaste de scrutins auquel on applique les méthodes d'analyse issues de la socio-

logie électorale pour en conclure que « *les élections sociales sont des élections politiques* »⁽⁴⁾. Cette démocratie sociale était aussi pensée par les syndicats et les partis de gauche comme un contre-pouvoir aux institutions de la V^e République, d'où leurs réactions très vives quand les ordonnances sur la Sécurité sociale de 1967 vont réorganiser les caisses en les séparant par risques (maladie, vieillesse, famille) et supprimer l'élection des administrateurs au profit d'un mode de gestion paritaire entre représentants des assurés et des employeurs.

Le tournant décisif de 2008

La loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale » peut être lue de plusieurs manières. Elle contribue à la fois à consolider le régime des élections professionnelles dans les entreprises et le pluralisme syndical tout en faisant du résultat de ces élections la mesure unique de la représentativité des organisations syndicales. Elle met ainsi fin à la présomption irréfragable de représentativité dont bénéficiaient depuis 1966 les syndicats affiliés à l'une ou l'autre des confédérations reconnues comme représentatives par les pouvoirs publics. La représentativité dépend désormais de seuils électoraux et donc de la mobilisation des électeurs par les équipes militantes à l'occasion des scrutins. C'est un système analogue à celui qui prévaut dans les trois fonctions publiques où l'on recense différentes instances consultatives (CT, CAP, CCP)

comprenant des représentants de l'administration et des représentants des personnels élus sur des listes présentées par les organisations syndicales. Organisées simultanément depuis 2014, ces élections témoignent, selon l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 « portant droits et obligations des fonctionnaires », que ces derniers « *participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière* ». Pour combien de temps encore ?

L'institutionnalisation des élections professionnelles a eu des conséquences non négligeables sur la vie des organisations syndicales. Si l'intention initiale des promoteurs de la loi de 2008, le regroupement contraint et forcé de syndicats menacés de perdre leur représentativité, n'a pas vraiment eu lieu, les élections professionnelles contribuent à l'autonomisation progressive du champ syndical et à l'évolution des pratiques des militants désormais sommés d'inclure la sollicitation électorale dans leur répertoire d'action et dans leur formation syndicale. ●

▼
La loi du 20 août 2008, en liant représentativité syndicale et résultat aux élections, est à l'origine de leur forme actuelle.



(1) Pierre Laroque, « Problèmes posés par les élections sociales », *Revue française de science politique*, vol. 3, n° 2, 1953, p. 228.

(2) Georges Vedel, « Comparaison du régime juridique des élections sociales et du régime juridique des élections politiques », *Revue française de science politique*, vol. 3, n° 2, 1953, p. 242.

(3) Dominique Andolfatto, « Les élections consulaires. Histoire politique et état des lieux », *Politix*, n° 23, 1993, p. 25-43.

(4) Gérard Adam, *Atlas des élections sociales*, Armand Colin, 1964, p. 172.

BIBLIOGRAPHIE

- S. Bérout, B. Giraud et K. Yon, *Sociologie politique du syndicalisme*, Armand Colin, 2018.
- S. Bérout et K. Yon (coord.), « La loi du 20 août 2008 et ses implications sur les pratiques syndicales en entreprise », rapport de recherche, Dares, février 2011.
- R. Barat, V. Hollard, C. Le Digol et C. Voilliot (dir.), *Histoire(s) d'élection(s)*, CNRS Éditions, 2018.
- O. Leclerc et A. Lyon-Caen (dir.), *L'Essor du vote dans les relations professionnelles*, Dalloz, 2011.

Pour des carrières et des traitements à la hauteur des qualifications et des missions

→ par Philippe Aubry, membre du Bureau national

La FSU a été l'organisation la plus offensive pour que les corps de catégorie A+, auxquels les enseignants-chercheurs appartiennent, ne soient pas exclus de la revalorisation découlant de PPCR, et c'est grâce à l'action du SNESUP que les PRAG-PRCE ont pu voir reconnaître leur carrière dans le supérieur.

Depuis leur création, les syndicats de la FSU œuvrent et formulent des revendications pour la reconnaissance des métiers et pour la revalorisation des agents de la fonction publique par l'intermédiaire des grilles de carrière et de la valeur du point d'indice, et non par le biais de la rémunération indemnitaire, non prise en compte dans le calcul des pensions, et soumise à l'arbitraire des décisions des supérieurs hiérarchiques. C'est la continuation d'une lutte qui existe depuis la création du statut de la fonction publique d'État au lendemain de la Libération. Statut, carrière, rémunération sont intimement liés. Pour installer le fonctionnaire au service de l'intérêt général (et non du politique et de la hiérarchie), c'est la loi, puis les textes réglementaires qui définissent le cadre juridique d'emploi. Ils constituent le statut général et les statuts particuliers. Reçus aux concours de recrutement, les candidats deviennent fonctionnaires d'État et intègrent une carrière.

La carrière est constituée, au sein d'un corps, d'un ou plusieurs grades, définis par une classe, et dans chaque grade, par des échelons qui sont chacun associés à un indice. Un grade offre à son titulaire l'accès aux emplois qui correspondent à ce grade. La rémunération comprend un traitement brut proportionnel à l'indice détenu. La valeur du point d'indice est donc le point commun des rémunérations des fonctionnaires, dont les carrières sont toutes référencées sur une grille indiciaire. Le traitement peut progresser, soit par une augmentation de la valeur du point d'indice (pour l'ensemble des fonctionnaires), soit par une augmentation du nombre de points associés à l'échelon.

Lourde perte du pouvoir d'achat

Depuis les années 1980, à la suite de la désindexation des salaires sur les prix, et en particulier du blocage de la valeur du point d'indice sur de longues périodes, les fonctionnaires ont subi une lourde perte du pouvoir d'achat de leur traitement. La FSU, avec ses syndicats, n'a cessé de dénoncer cette situation, de se

mobiliser et de porter ses revendications lors des discussions ouvertes au ministère de la Fonction publique et dans tous les ministères où elle est représentée. Les négociations qui en ont découlé se sont traduites par :

- le déblocage de la valeur du point d'indice (+0,6 % en juillet 2016 et +0,6 % en février 2017) pour les 5 millions de fonctionnaires en activité ;
 - l'installation de nouvelles carrières avec des grilles indiciaires revalorisées, dans la mise en œuvre du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations).
- La FSU, signataire du protocole, a toujours reconnu l'insuffisance de celui-ci mais s'est également battue pour que les revalorisations des grilles et des carrières conduisent à une meilleure reconnaissance des qualifications et à une revalorisation des salaires indispensables et attendues depuis la création de la hors-classe en 1989. Elle fut l'organisation la plus offensive pour obtenir que les corps de catégorie A+, tels les enseignants-chercheurs et chercheurs, ne soient pas exclus par principe du dispositif PPCR, sous prétexte que les corps A+ avaient en général bénéficié au cours de la décennie précédente de revalorisations signifi-

catives. In fine, les mesures de transposition de PPCR aux enseignants du supérieur ont apporté des améliorations immédiates et en termes de perspectives de carrière, telle la prise en compte des années d'enseignement effectuées dans l'enseignement supérieur pour l'accès facilité à la nouvelle classe exceptionnelle des enseignants. C'est le résultat de l'action opiniâtre du SNESUP auprès du ministère sur de longues années pour que le travail des PRAG-PRCE soit enfin reconnu. Concernant les EC, les nouvelles carrières ne traduisent pas dans la rémunération le niveau de leur recrutement et l'étendue de leurs missions.

Le SNESUP continuera à faire avancer la question de nos carrières en utilisant le protocole comme point d'appui. Il faut en particulier obtenir des mesures concrétisant pour nos corps le principe, inscrit dans PPCR, d'une carrière parcourue sur au moins deux grades, afin de limiter les trop nombreux blocages de carrière.

Mise en concurrence des agents

En parallèle à la baisse du pouvoir d'achat du traitement des fonctionnaires, a été développée une politique d'individualisation de la rémunération et de mise en concurrence des agents à laquelle le SNESUP et la FSU s'opposent. Cela s'est traduit dans les carrières par l'introduction de grades ou d'échelons à accès restreint, et dans les rémunérations, par la part croissante qu'y occupent primes et indemnités. Le montant de la pension des fonctionnaires retraités s'en trouve d'autant pénalisé. Rappelons qu'à côté de son traitement, le fonctionnaire perçoit des éléments indemnitaires dont le montant peut être commun à tous les titulaires du grade (indemnité statutaire, émoluments pour les hospitalo-universitaires) ou à l'inverse, très individualisé

(primes, tâches et heures supplémentaires...). En 2012, dans les corps de catégorie A non enseignants, cette partie dépassait facilement 30 % de la rémunération totale (attachés, inspecteurs, ingénieurs...) tandis qu'elle restait inférieure à 15 % pour les certifiés et agrégés. Dans les corps de catégorie A+ en général, la moyenne de ce taux s'élevait à plus de 36 %, mais dans ceux de l'ensei-

gnement supérieur et de la recherche (essentiellement les chercheurs et enseignants-chercheurs), elle stagnait à 14 %.

Dans beaucoup de corps, des mesures spécifiques sur ces éléments de rémunération ont pu en partie compenser le gel du point d'in-

▼
La valeur du point d'indice est le point commun des rémunérations des fonctionnaires, dont les carrières sont toutes référencées sur une grille indiciaire.
▲

dice et amortir la perte de pouvoir d'achat du traitement brut. Ce n'est pas le cas dans les corps enseignant et de recherche. Le montant annuel moyen des primes et indemnités versées à un enseignant du supérieur est d'environ 2 700 euros, quand celui d'un technicien est supérieur à 3 000 euros, celui d'un ingénieur de recherche est de l'ordre de 8 000 euros, et celui d'un attaché du ministère de l'Inté-

rieur en fonction en Ile-de-France s'approche des 14 000 euros. La faiblesse des régimes indemnitaires de nos corps et la répartition exceptionnellement inégalitaire des montants perçus, en comparaison des autres corps de fonctionnaires de même niveau, entraînent une dévalorisation financière de nos métiers et réduisent leur attractivité. La rétribution d'une heure supplémentaire d'enseignement, bien

moindre en université que dans le secondaire, y contribue aussi. Le mutisme du ministère face aux demandes d'explications du SNESUP sur sa politique de rémunération laisse penser que les enseignants du supérieur devront s'engager dans un rapport de force s'ils veulent obtenir une meilleure reconnaissance de leurs qualifications et de leurs missions dans leur rémunération. ●

EMPLOIS

Pour un plan massif de titularisation !

→ par Nathalie Lebrun, *secrétaire nationale*

L'ESR a besoin de 6 000 créations d'emplois titulaires (enseignants, enseignants-chercheurs, administratifs et techniciens) par an sur les dix prochaines années. On est loin du compte !

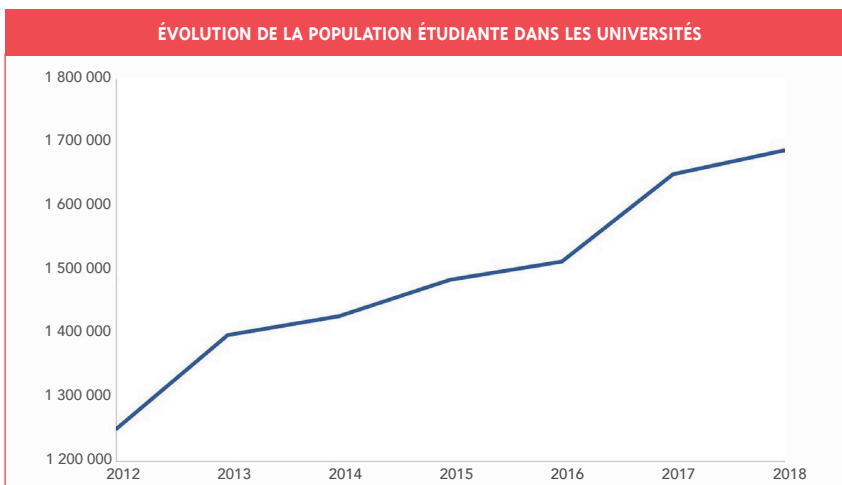
Entre 2012 et 2018, alors que la population étudiante dans l'ensemble de l'ESR progresse de près de 300 000 (voir graphique « *Évolution de la population étudiante* »), les autorisations d'ouvertures de postes d'enseignants-chercheurs (EC) ont chuté de 44 %, passant de 3 561 (2 099 MCF, 1 462 PU) à 1 986 autorisations (1 266 MCF, 720 PU) (voir graphique « *Évolution du nombre de postes d'enseignants-chercheurs défini par arrêté* »). Cette baisse est d'autant plus forte que le nombre de postes ouverts à concours, inférieur par nature à celui des postes autorisés à ouverture, ne cesse de baisser (-33 % de 2012 à 2017). Avec le transfert des responsabilités et compétences élargies et des budgets insuffisants, les universités ont gelé 19 294 postes de titulaires en 2017(*), c'est-à-dire l'équivalent à l'encadrement enseignant de dix universités. Une partie de ces postes a été transformée en emplois contractuels et vacataires, afin d'assurer les enseignements des maquettes de formations de nos établissements et les travaux de recherche des appels à projets retenus.

La situation en 2018 ne s'améliore pas compte tenu de la politique à court terme mise en place par le MESRI. Cette politique s'accompagne d'une précarisation de l'emploi des personnels des universités au prétexte de coller au mieux aux besoins réels. Sur les 200 000 agents recensés en 2018 par le ministère, affectés au programme 150 « Formations supérieures et recherche universitaire », 65 % sont titulaires et 35 % sont contractuels. Il faut y ajouter environ 130 000 vacataires que le ministère a du mal à comptabiliser car, depuis l'autonomie des établissements, ceux-ci ne font pas remonter systématiquement cette information. Ce taux d'agents non titulaires est le plus élevé de toute la fonction publique d'État. Il est de 30 % chez les EC et enseignants et atteint 40 % parmi les personnels

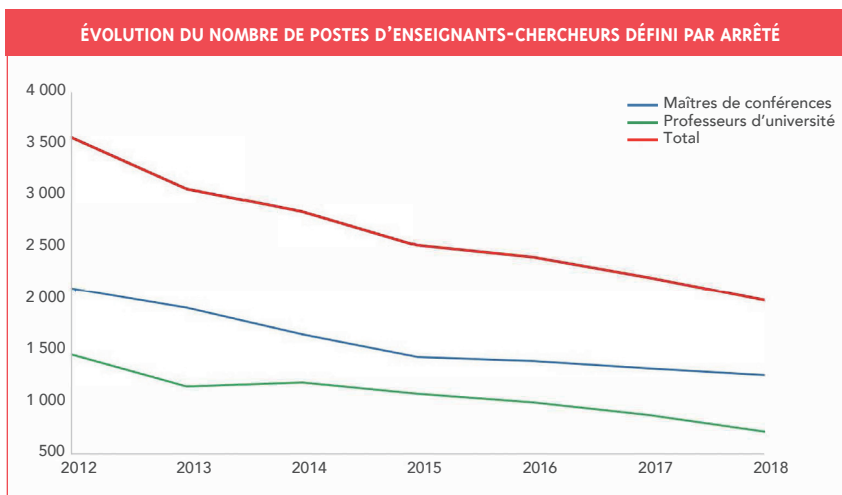
administratifs et techniques. En 2018, nous atteignons le plus bas nombre de recrutements d'enseignants-chercheurs depuis plus de dix ans, alors que nous devons accueillir pendant les cinq prochaines années plus de bacheliers supplémentaires, au rythme de 40 000 par an ! Le désengagement de l'État (postes, budget récurrent) se traduit par

un accroissement des appels à projets programme d'investissements d'avenir, qui précarisent l'emploi et induisent des disparités entre universités en termes de dotation en recherche et en enseignement.

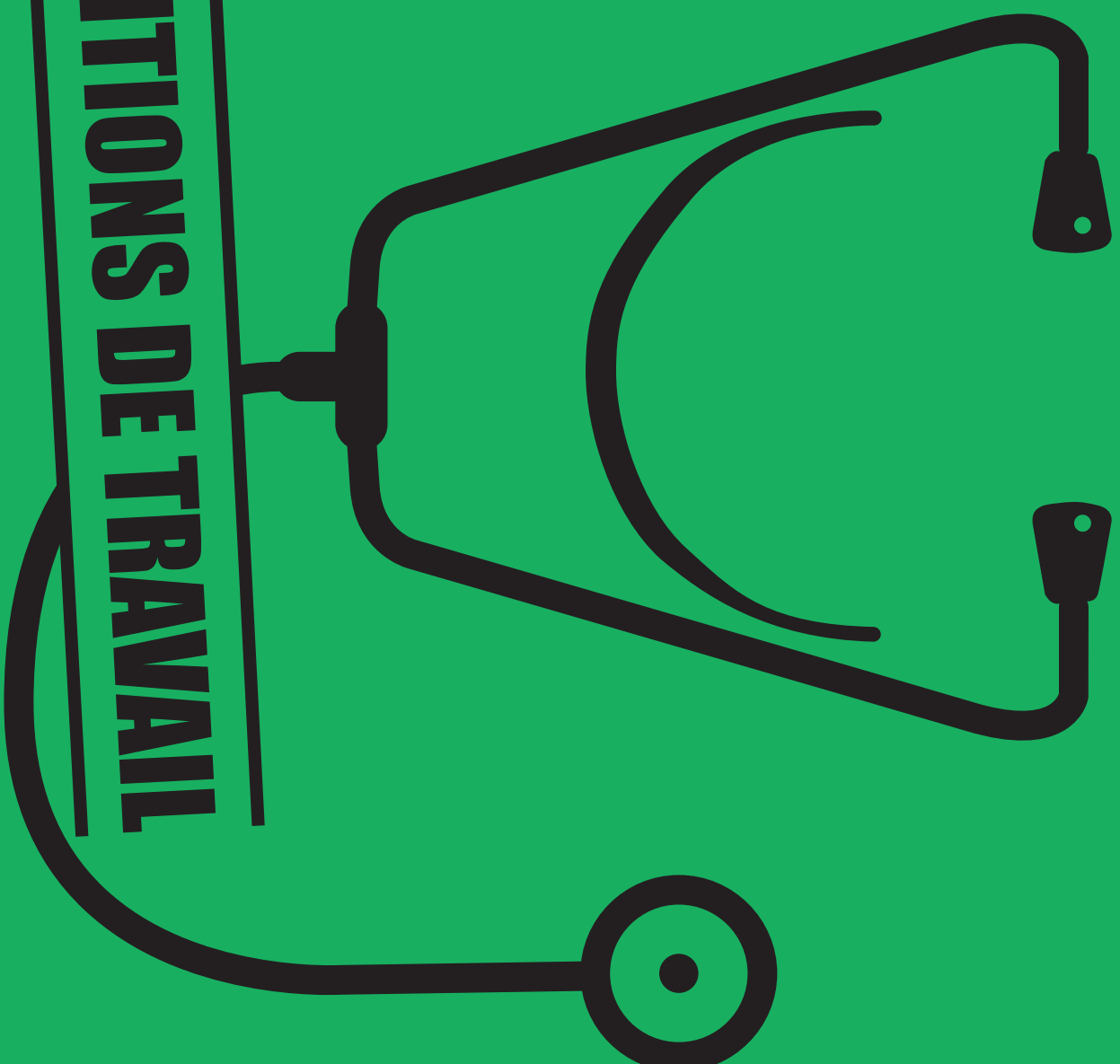
Le dispositif Sauvadet, mis en place par Sarkozy, n'a pas permis un plan massif de titularisation chez les personnels adminis-



Source : « *Repères et références statistiques (RERS)* », ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.



Source : *Légifrance*.

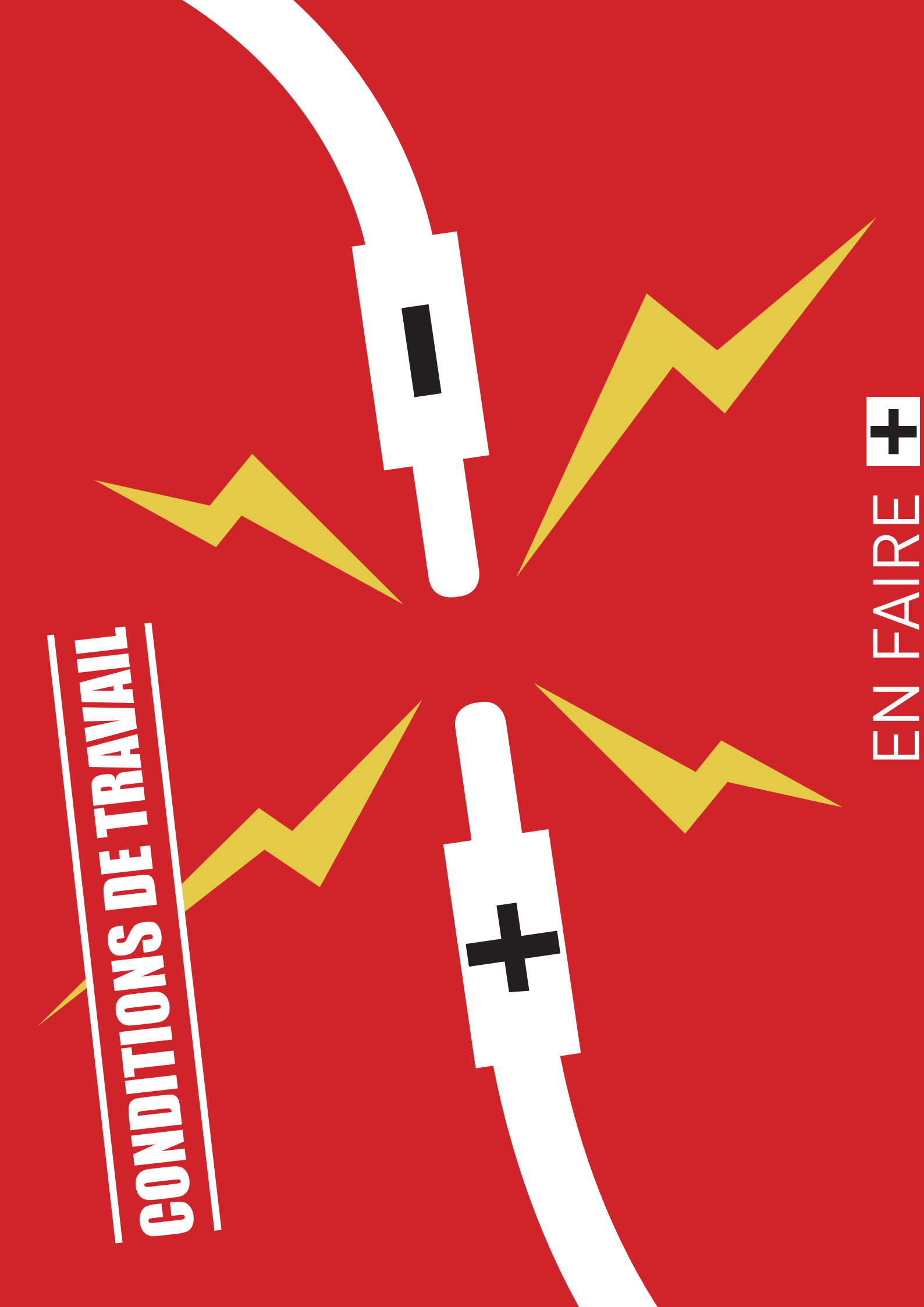


CONDITIONS DE TRAVAIL

POUR BEAUCOUP

CONDITIONS DE TRAVAIL

EN FAIRE 



POUR LE PUBLIC
AVEC TOUJOURS 
DE FONCTIONNAIRES,
**ÇA RISQUE DE FAIRE
DES ÉTINCELLES**

Et vous pensiez qu'on n'allait pas disjoncter ?

*Découvrez ce que fait la FSU
pour défendre les conditions de
travail des fonctionnaires*

En voir + sur www.fsu.fr



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

DE FONCTIONNAIRES,
LES VISITES MEDICALES
NE POSENT JAMAIS
PROBLÈME,
PUISQU'IL N'Y EN A PAS.

Et vous pensiez que ça n'allait pas nous donner la fièvre ?

*Découvrez ce que fait la FSU
pour défendre les conditions de
travail des fonctionnaires*

En voir + sur www.fsu.fr



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

tratifs et techniques, les autres personnels étant exclus du dispositif. Entre 2009 et 2015, seuls environ 8 000 de ces personnels ont pu être titularisés alors que, dans la même période, le nombre de titulaires a chuté de 7 000 et celui des contractuels a augmenté de 14 000. Dans la fonction publique, le statut de fonctionnaire d'État a été mis en place

▼
En 2018, nous atteignons le plus bas nombre de recrutements d'EC depuis plus de dix ans.
 ▲

pour permettre aux agents de servir l'intérêt général en demeurant indépendants des pressions de leur hiérarchie, des pressions politiques ou des intérêts particuliers. Il garantit également un niveau de qualification et un recrutement sur concours assurant une égalité de traitement sur l'ensemble du territoire. Il étend la liberté d'expres-

sion des enseignants-chercheurs afin de permettre l'exercice de leur liberté académique et scientifique nécessaire à une recherche originale et à un enseignement de qualité. C'est pour tenir ces engagements que le SNESUP-FSU défend un plan massif de titularisation et un recrutement statutaire tant au bénéfice des collègues que des usagers et de l'intérêt général de notre société. ●

(*) NEB 2017, Cour des comptes, 2018.

EMPLOIS

Les enseignants du 2nd degré dans le supérieur

→ par Emmanuelle Nigues, membre de la Commission administrative

Ne représentant que 15 % du personnel enseignant dans le supérieur, les enseignants du 2nd degré n'en assurent pas moins un tiers des enseignements dispensés.

En 2017, sur les 94 550 enseignants en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), 15 % sont des enseignants du 2nd degré. Parmi les enseignants du 2nd degré affectés dans l'enseignement supérieur, 55 % appartiennent au corps des professeurs agrégés, 35 % à celui des professeurs certifiés et 10 % à d'autres catégories (professeurs de lycées professionnels, professeurs ayant un statut particulier, etc.), soit un peu plus de 14 000 enseignants (*voir infographie*).

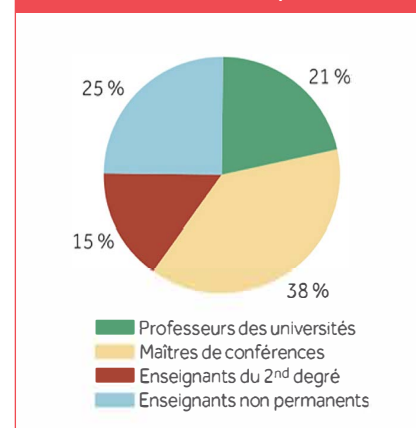
▼
L'effectif des enseignants du 2nd degré a augmenté de 17 % au cours des vingt-cinq dernières années.
 ▲

Si l'effectif total des enseignants du supérieur a augmenté de 25 % au cours des vingt dernières années, pour les enseignants du 2nd degré l'effectif a augmenté de 17 %. La part de professeurs agrégés tend à augmenter au fil du temps, ils représentaient 40 % de la population des enseignants du 2nd degré affectés dans l'enseignement supérieur au début des années 1990, pour 55 % en 2017. La plupart (92 %) des enseignants du 2nd degré sont affectés dans les universités. Parmi eux, 31 % enseignent en IUT et 11,5 % en ESPÉ. Les 8 % restants sont affectés dans les écoles d'ingénieurs et les autres établissements (écoles normales supérieures, instituts d'études politiques, grands établissements, etc.). Les PRAG-PRCE et assimilés effectuent environ le tiers des enseignements faits par les titulaires.

En 2017, 39 % des enseignants du supérieur sont des femmes – elles sont plus nombreuses parmi les enseignants du 2nd degré (47 %) et les maîtres de conférences (44,5 %) que parmi les professeurs des universités (25 %). La part des femmes augmente régulièrement au fil du temps (environ 0,5 point par an) : en 1997, on dénombrait 37 % de femmes parmi les enseignants du 2nd degré, pour 47 % en 2017. L'affectation dans l'enseignement supérieur pour les certifiés et agrégés est encadrée par une note de service au *Bulletin officiel*, publiée en général pendant l'été (note de service n° 2018-091 du 24 juillet 2018). La note de service définit les modalités de publication des emplois pour les établissements, la procédure et les modalités de candidature via la plate-forme Galaxie, et fixe le calendrier de la campagne d'affectation. Deux campagnes existent : l'une principale de septembre à novembre qui s'apparente à la première étape du mouvement national à gestion déconcentrée du secondaire, la seconde de mars à juin. Cette dernière a été obtenue à la demande du SNESUP-FSU pour les quelques postes devenus vacants en cours d'année mais toute affectation dans ce cadre nécessite l'accord du recteur de l'académie d'origine compte tenu de la date tardive, ce qui est parfois problématique. D'autant que pour des facilités de gestion et de calendrier, trop d'universités se reposent

sur cette seconde campagne qui devient équivalente à la première en nombre, et la dévoient sans percevoir les risques de refus rectoraux qu'elle engendre. Le SNESUP-FSU intervient régulièrement pour soutenir les dossiers des collègues dont l'affectation dans le supérieur est trop souvent initialement refusée par les recteurs lors de la seconde campagne. Une fois recrutés dans les établissements d'enseignement supérieur, les PRAG-PRCE sont affectés à titre définitif, un retour dans l'enseignement secondaire ne pourra se faire qu'à la demande de l'enseignant qui, alors, devra participer aux opérations de mobilité interacadémiques et/ou intra-académiques pour demander une mutation dans le 2nd degré. Là encore les commissaires paritaires du SNESUP-FSU soutiennent les dossiers des collègues et veillent à l'équité des décisions. ●

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS EN FONCTION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PAR CATÉGORIE EN 2016-2017 (EN %)



Source : MEN-MESRI-DGRH.

Enseignants et enseignants-chercheurs : les nouveaux « ouvriers spécialisés » de l'ESR

→ par Marie-Jo Bellosta, Michel Carpentier, secteur Situation du personnel, et Yann Leredde, membre de la Commission administrative

Les lois successives sur l'enseignement supérieur depuis le processus de Bologne s'inscrivent dans un processus de déréglementation du monde universitaire lourd de conséquences pour les conditions de travail des enseignants et enseignants-chercheurs. Exemples de situations prises en charge par le SNESUP-FSU.

La logique de financement de la recherche sur appel à projets au détriment des crédits récurrents, l'évaluation permanente, la culture du résultat et de la performance sont autant d'éléments qui ont altéré la manière d'exercer nos missions. Bien plus, la « révolution numérique » qui aurait pu être un facilitateur de nos métiers est désormais vécue comme une tyrannie : invasion de nos enseignements par des pseudo-innovations numériques, avalanche de courriels professionnels, y compris en dehors du temps de travail. L'industrialisation des formations pour répondre à un enseignement de masse contribue à la prolétarianisation des enseignants et enseignants-chercheurs (EC) : contenu des enseignements et modalités de contrôle de connaissances imposés, parcellarisation des enseignements en bloc de compétences. Alors que nous avons vocation à être des professionnels, acteurs à part entière dans la gestion de nos établissements, sommes-nous en passe de devenir des ouvriers spécialisés, de simples exécutants ?

Enfin, les collectifs de travail sont de plus en plus minés par des tensions entre collègues d'un même laboratoire ou d'une même UFR. Si ces causes internes ne peuvent être séparées des précédentes, nous devons malheureusement observer, à travers la multiplication de cas personnels pris en charge par nos militants et représentants dans les CHSCT, que des situations de fragilité individuelle sont aggravées par des contextes de

travail dégradés provoquant des phénomènes d'isolement et de souffrance morale.

À titre d'exemples, nous avons retenu les trois situations suivantes :

- Un enseignant, affecté à un IUT, alors que son cours magistral se terminait, a été agressé par un étudiant et à la suite de cette altercation a été

placé en arrêt de travail durant plus de deux mois, l'arrêt ayant été transformé en accident de service. L'enseignant a déposé plainte contre l'étudiant et en parallèle a adressé une demande de protection fonctionnelle auprès de son université. Alerté, un représentant FSU au

CHSCT est intervenu et a obtenu un entretien avec le directeur de l'IUT d'où il ressort que l'étudiant ne sera pas sanctionné. Un mois plus tard, le refus de l'université d'accorder

la protection fonctionnelle est notifié au requérant sous le motif de « non-établissement de la matérialité des faits », la déclaration d'accident de travail n'ayant pas été transmise à la direction des ressources humaines de l'université par le directeur de l'IUT. À son retour, l'enseignant reçoit un courriel des étudiants délégués lui indiquant que jusqu'à la fin de l'année les étudiants ne suivront plus son cours. La veille du jury, l'évaluation associée à son unité d'enseignement a été supprimée du procès-verbal de jury. Enfin, pour

cette nouvelle année, il lui a été affecté une unité d'enseignement avec comme public le même groupe d'étudiants. Les cours ont commencé, il n'y a que deux étudiants présents.

- Une maîtresse de conférences demandant un changement de rattachement d'unité de recherche a reçu un avis défavorable du conseil académique (CAC) en formation restreinte car son départ aurait eu pour conséquence de « fragiliser son laboratoire » et d'aller à l'encontre de « son engagement effectif dans le projet de recherche de l'unité par la signature du contrat 2018-2021 ». Ce refus l'a profondément affectée et elle a été arrêtée pour un mois. Accompagnée par le secteur SDP et un membre du CHSCT de son université, elle a effectué un recours auprès du président de l'université en faisant valoir son isolement scientifique caractérisé entre autres par une absence de recrutement dans son équipe composée uniquement de deux enseignants-chercheurs et l'absence de

moyens tant humains que matériels qui ne lui permettaient pas de mener l'ensemble de ses recherches. La présidence lui a répondu : « [...] c'est bien le conseil académique restreint qui dispose de cette compétence. Votre demande lui a été soumise lors de sa dernière

réunion et a été refusée. Sauf éléments nouveaux, il me semble difficile de la soumettre à nouveau dans un délai proche [...] ». L'enseignante lui a alors rappelé que tout EC peut demander le réexamen d'un refus auprès du conseil d'administration,

▼
Les collectifs de travail sont de plus en plus minés par des tensions entre collègues.
▲

▼
Elle a effectué un recours auprès du président de l'université en faisant valoir son isolement scientifique.
▲

après avis du conseil académique. Le CAC en formation restreinte devait réexaminer sa demande le 24 septembre. Affaire à suivre...

• Dans une même composante une dizaine de personnels – administratifs, enseignants-chercheurs et enseignants de statut second degré – se sont adressés individuellement aux représentants du SNASUB-FSU et du SNESUP-FSU pour faire état de leur mal-être. Les demandes de soutien se sont échelonnées sur plusieurs années et ont augmenté significativement. La DRH tendait à considérer que les cas étaient individuels alors que les syndicats de la FSU avaient identifié des problèmes graves de management, des situations de pression morale, des discriminations dans l'établissement des services, des obstacles à la libre conduite des recherches et

même des tentatives de modulation à la hausse des services de plusieurs EC, au prétexte qu'ils n'auraient pas suffisamment publié.

Des enseignants sont tombés en dépression, d'autres en burn-out. Saisi par les syndicats, le CHSCT a décidé d'ouvrir une enquête sur le périmètre de la composante. Le rapport a établi la dimension systémique des désordres au sein de cette composante et a proposé un plan d'action. À ce jour, deux personnels enseignants sont en longue maladie alors que des personnels administratifs ont bénéficié de mesures de mobilité.

Face à de telles situations, des actions individuelles sont certes possibles. Mais la FSU, en tant qu'organisation syndicale de l'ensemble des personnels de l'université, avec ses syndicats – le SNESUP-FSU pour les enseignants et enseignants-chercheurs, le SNASUB-FSU pour les personnels administratifs (Biatss), le SNCS-FSU pour les chercheurs –, prône des réponses collectives. Participer aux instances de l'université, et notamment aux CT et CHSCT, constitue un levier essentiel de la défense des personnels et de leur protection contre toutes les formes de violence qui peuvent les affecter. ●

▼
**Participer
 aux instances
 de l'université,
 et notamment
 aux CT et CHSCT,
 constitue un levier
 essentiel
 de la défense
 et de la protection
 des personnels.**
 ▲

« L'éthos ascétique »... c'est pas du toc !

→ par Michel Maric, membre du Bureau national

Alors qu'il existe peu de travaux sur le sujet, une enquête récente rend compte des pratiques d'enseignement et des conditions de travail des enseignants-chercheurs.

Dans le numéro que consacrent les *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs* aux « Conditions enseignantes », Romuald Bodin, Mathias Millet et Émilie Saunier rendent compte d'une enquête sur les conditions de travail des enseignants-chercheurs des universités⁽¹⁾.

L'enquête s'appuie à la fois sur 2 273 questionnaires et 90 entretiens et observations dans plusieurs universités françaises.

Si le constat d'une difficile conciliation des divers aspects du métier n'est pas nouveau, notent les auteurs, il ressort de leur enquête que les diverses missions menées en parallèle par les enseignants-chercheurs (EC), en particulier celles d'enseignement, de recherche et d'administration, bien que complémentaires, n'en sont pas moins désormais concurrentes sans qu'aucune ne puisse

être considérée comme marginale ou secondaire. Ainsi, alors que le temps de recherche est concurrencé par les activités d'administration (un quart des EC déclarant consacrer deux jours par semaine à chacune d'entre elles), « ce sont bien les pratiques d'enseignement

▼
**Les diverses
 missions menées
 par les EC, bien que
 complémentaires,
 n'en sont pas moins
 concurrentes sans
 qu'aucune ne puisse
 être considérée
 comme marginale
 ou secondaire.**
 ▲

qui viennent en premier et s'imposent face aux deux autres » : 55 % des EC y consacrent plus de deux jours par semaine. Mais c'est moins la semaine qui se trouve parcellisée que les journées – cette parcellisation étant en outre décrite comme fortement changeante dans les rythmes infra-annuels. À la difficulté de consacrer, par exemple, une journée à la recherche « sans être interrompu », s'ajoutent

les tâches invisibles, extrêmement chronophages : « C'est le cas du temps passé à répondre à des mails ou à envoyer » : 54 % des EC déclarent y

consacrer une journée par semaine, 25 % deux jours et plus. Dès lors, le travail s'effectue sur de fortes amplitudes horaires et 70 % des EC assurent travailler au moins six jours par semaine, 33 % sept jours.

Sans reprendre ici l'ensemble des résultats de cette publication disponible en ligne, notons que si la carrière universitaire relève des « métiers à vocation », à l'instar des activités artistiques, l'« éthos ascétique » que décrivait Gisèle Sapiro⁽²⁾, associé à un plein et entier investissement, devient facteur de frustration et même de souffrance face à un ensemble d'injonctions entre lesquelles les arbitrages sont de plus en plus difficiles. ●

(1) R. Bodin, M. Millet, E. Saunier, « Entre triple contrainte et ancrage disciplinaire. Pratiques et conditions d'enseignement à l'Université », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, n° 17, 2018, p. 143-167. journals.openedition.org/cres/3621.

(2) G. Sapiro, « La vocation artistique entre don et don de soi », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 3, n° 168, 2007, p. 4-11.

Des lieux d'expression et de consultation stratégiques → par Anne Roger, secrétaire nationale

Depuis 2010, la loi de rénovation du dialogue social dans la fonction publique a procédé à une modification radicale des anciens comités techniques paritaires (CTP) en supprimant la parité. Depuis lors dénommés CT (comités techniques), ils ne se composent que de représentants des personnels, confrontés à des représentants de l'administration qui ne prennent pas part aux votes.

Le comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) est composé de 15 représentants (et 15 suppléants) de l'ensemble des personnels du ministère (Biatss, enseignants, chercheurs), titulaires et, sous conditions, contractuels. Ils sont élus sur des listes présentées par les organisations syndicales.

Les CT (comités techniques), qui remplacent les comités techniques paritaires (CTP), ne sont plus composés que de représentants des personnels.

C'est le résultat de ce scrutin qui permet d'établir la représentativité des organisations syndicales. Il est donc impératif d'y participer afin, d'une part, d'affirmer le rôle des syndicats comme interlocuteurs du ministère, à travers un fort taux de participation, et d'autre part de donner plus de poids à la FSU. Le CTMESR est consulté sur toutes les questions d'organisation du ministère ou de l'ensemble des établissements, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, la politique d'emploi, de rémunération, en particulier les primes, les modifications des statuts particuliers (sauf enseignants-chercheurs), les mesures relatives à l'égalité professionnelle...

Il s'est réuni en moyenne cinq fois par an durant la mandature en cours. La délégation FSU a proposé de nombreux amendements aux projets de textes ministériels. En son sein, les élus SNESUP se sont exprimés régulièrement pour deman-

der les moyens indispensables au bon fonctionnement des établissements, la création de postes de titulaires et des mesures contre la précarité, le respect des missions des enseignants du supérieur et la reconnaissance du doctorat dans leurs carrières, pour dénoncer la faiblesse de leurs rémunérations et la répartition très inéga-

litaire de leurs primes, les blocages de carrière, les entraves à la mutation, le développement du non-respect des statuts et des droits...

Le comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTU) se compose de 10 représentants des personnels (avec 10 suppléants) élus sur des listes présentées par les syndicats d'enseignants-chercheurs. Il est obligatoirement consulté sur l'élaboration ou la modification des règles statutaires relatives aux corps d'enseignants-chercheurs (PU, MCU, assistants) à l'exception des

corps hospitalo-universitaires et des corps spécifiques à certains grands établissements. Il doit être convoqué deux fois par an. Or il ne l'a pas été durant les deux premières années de la mandature précédente, ce qui révèle la tendance des gouvernements successifs à faire fi des avis de la communauté pour passer en force. Lors de la séance du 20 février 2017, le projet ministériel de modifications statutaires intégrant notamment la transposition aux enseignants-chercheurs du protocole de la fonction publique sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations était à l'ordre du jour. La séance du 4 décembre 2017 a, quant à elle, permis d'examiner le projet d'arrêté fixant le cadre national de la formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres de conférences pendant leur année de stage. À l'issue du travail d'amendement réalisé en séance, les élus SNESUP-FSU ont obtenu l'abandon de la seule logique d'établissement, la prise en compte des spécificités disciplinaires, le rôle du conseil académique, la continuité de la formation et le suivi en CTU. Un exemple révélateur de l'action possible au sein de l'instance.

Le comité technique d'établissement (CTE) est l'instance consultative déclinée au niveau des établissements. Elle est composée d'au plus 10 représentants des personnels (et 10 suppléants). Elle dispose d'attributions analogues à celles des comités techniques ministériels à l'échelle de l'établissement. Depuis le passage aux RCE et les nombreuses restructurations/fusions d'établissements, son importance n'a fait que croître. C'est en particulier devant le CT que les campagnes d'emploi doivent être présentées et qu'il est possible de défendre la nécessité de recruter des collègues titulaires plutôt que des contractuels, ou bien de combattre le sous-encadrement de certaines disciplines.

La commission consultative paritaire (CCP) est une instance consultative où siègent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels contractuels. Elle est compétente à l'égard des agents contractuels (y compris doctorants). C'est par exemple en son sein que l'on peut revendiquer l'élaboration de grilles de rémunération des contractuels dans l'établissement. ●

Comité technique et reconnaissance des accidents de service : quel rapport ?

La commission de réforme, qui se prononce sur l'imputabilité professionnelle des accidents et des maladies des agents, comprend deux représentants du personnel. Ces représentants, lorsqu'il s'agit d'enseignants-chercheurs, sont désignés par les enseignants-chercheurs de même rang membres du Comité technique. Il est donc essentiel qu'il y ait dans cette instance des professeurs d'université et des maîtres de conférences (article 20-3 du décret statutaire obtenu lors du CTU de 2017 à la suite d'un amendement du SNESUP-FSU).

Des enjeux majeurs

→ par Marie-Jo Bellosta, Claire Bornais, *secrétaires nationales*, Emmanuelle Nigues, *membre de la Commission administrative*



Les comités techniques, des instances essentielles pour la défense des personnels.

CAPN, CAPA : UN ACQUIS À PRÉSERVER

Les commissions administratives sont composées en nombre égal des représentants du personnel et de ceux de l'administration. Elles sont consultées sur la gestion de nos carrières : avancements accélérés aux 7^e et 9^e échelons, promotions de classe et de corps, mutations, mesures disciplinaires, congés formation, contestations d'avis.

Le protocole PPCR (*voir encadré ci-dessous*) instaure des nouvelles missions aux

Le renouvellement des commissions administratives paritaires nationales (CAPN) et académiques (CAPA) se fera par vote électronique du 29 novembre à 10 heures au 6 décembre à 17 heures.

élus en CAP (CAPN et CAPA) en lien avec l'accès à la classe exceptionnelle et les rendez-vous de carrière.

Au-delà de la défense des collègues, l'enjeu majeur de ces élections professionnelles de 2018 est le maintien de l'examen paritaire préalable à tout acte individuel dans la gestion collective des agents d'un même corps, acquis fondamental dans le statut des fonctionnaires, qui préserve les personnels de tout arbitraire politique ou administratif.

En effet, le projet intitulé « Définir un nouveau modèle de dialogue social dans la fonction publique », présenté par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) le 25 mai 2018, a pour objectif d'enlever à l'horizon 2022 la quasi-totalité des attributions des CAP, les réduisant à de simples instances infor-

mées a posteriori des décisions individuelles effectuées par l'administration, et à des instances de recours pour une partie très restreinte des sanctions disciplinaires.

DES CAP À COMPÉTENCES RÉDUITES EN 2022

De fait, si ce projet voit le jour, après les élections professionnelles de 2022, les CAP ne seraient plus préalablement consultées sur les questions de mobilité/mutation, avancement/promotion, les mesures individuelles favorables (titularisation/accélération de carrière). La suppression de ces compétences de droit des CAP ne pourrait qu'avoir des conséquences dramatiques

La suppression des compétences de droit des CAP ne pourrait qu'avoir des conséquences dramatiques sur la gestion des carrières des enseignants.

sur la gestion des carrières des enseignants, en les livrant à l'arbitraire de décisions locales, dans un climat de caporalisation grandissant dans les établissements.

La FSU demande au gouvernement de retirer ce projet inacceptable.

Mais pour que le gouvernement y renonce, il est impératif que le taux de participation aux élections des CAP en 2018 soit massif, pour montrer l'attachement des agents à cette gestion paritaire, seule garante des droits individuels et de l'équité de traitement.

Aussi, n'oubliez surtout pas de voter (FSU, bien sûr !), et incitez vos collègues PRAG-PRCE à faire de même ! ●

Le protocole PPCR

Pendant les négociations **PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations)**, la FSU a permis un certain nombre d'avancées dans la reconnaissance des carrières des enseignants du supérieur :

- mise en place de nouvelles grilles indiciaires et reclassements qui ont permis une revalorisation des salaires et une fin de carrière en hors-classe pour tous (sauf avis contraire du recteur, rarissime) ;
- création d'un nouveau grade « classe exceptionnelle », accessible selon deux voies. La première, bénéficiant de 80 % des promotions, est réservée aux collègues ayant atteint au moins le 3^e échelon de la hors-classe et ayant été affectés au moins huit ans sur des fonctions ciblées, dont en particulier l'exercice dans l'enseignement supérieur (avec acte de candidature via I-Prof) ; la deuxième est ouverte aux collègues ayant atteint le dernier échelon de la hors-classe (leur situation est automatiquement examinée) ;
- réforme de l'évaluation avec suppression de la notation annuelle et mise en place de trois rendez-vous de carrière (aux 6^e, 8^e et 9^e échelons). Les deux premiers rendez-vous déterminent l'accélération d'avancement et le dernier est requis pour le passage à la hors-classe.

Le SNESUP-FSU a obtenu que l'enseignement post-bac soit l'un des critères pour accéder à la classe exceptionnelle pour le vivier majoritaire.

Les commissaires paritaires, garants de la défense du personnel

Nos élus, commissaires paritaires SNESUP-FSU au service des collègues du supérieur, sont garants de la défense individuelle des collègues, quels que soient leur catégorie (agrégé, certifié, PLP) et leur lieu d'exercice (UFR, IUT, IUFM, écoles), dans un esprit de justice et de respect des règles propres à notre fonction publique d'État.

Ils s'engagent pour :

• avant les CAP :

- la vérification des éléments fournis par l'administration ;
- l'élaboration de contre-propositions à l'administration après étude de l'ensemble des dossiers ;

• pendant les CAP :

- l'intervention en ouverture de la commission avec un bilan précis de la situation ;
- la transmission des erreurs sur les dossiers ;
- la défense de l'ensemble des collègues et des situations individuelles en veillant à l'égalité des traitements ;
- la dénonciation des pratiques arbitraires ;

• après les CAP :

- la transmission individuelle des résultats aux collègues concernés ;
- l'information à l'ensemble des collègues du bilan des CAP.

Grâce à nos fiches syndicales, nos élus ont toutes les informations vous concernant pour suivre et soutenir au mieux votre dossier.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Qui votera pour quel scrutin et selon quelle(s) modalité(s) ?

→ par Claire Bornais, *secrétaire nationale*

Les élections professionnelles, qui ont lieu tous les quatre ans, se tiendront le 6 décembre 2018. Est-il besoin de rappeler l'importance de ce scrutin dont la mission première est d'élire les représentants des personnels ? Pour ne pas renouveler le résultat décevant de la FSU en 2014, une mobilisation forte des enseignants et enseignants-chercheurs est essentielle.

Qui votera pour quel scrutin et selon quelle(s) modalité(s) ? Posée ainsi, la question pourrait paraître redoutable, mais non, c'est très facile ! Ci-dessous le tableau récapitulatif, « clair comme de l'eau de roche », à condition d'utiliser le décodeur des sigles (situé en dessous du tableau), et celui des couleurs. **En bleu** : vote à l'urne dans l'établissement le 6 décembre entre 9 heures et 17 heures. **En orange** : vote électronique entre le 29 novembre et le 6 décembre 18 heures. **En mauve** : vote par correspondance papier, date limite de réception des votes : 6 décembre 17 heures.

Enseignants-chercheurs	Enseignants	Biatss	Chercheurs (dans les UMR)	Agents non titulaires	Liste déposée au nom de...
CTMESR	CTMESR	CTMESR	CTMESR (I/I)	CTMESR	FSU
CTE	CTE	CTE	CTE	CTE	FSU
	CAPA et CAPN	CAPA et CAPN	CAP	CCP	Syndicats nationaux de la FSU concernés
CTU			CT de l'EPST		SNESUP-FSU

CT : comité technique ; **CTE** : comité technique d'établissement ; **CTMESR** : comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche ; **CTU** : comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire.

CAP : commission administrative paritaire ; **CAPA** : commission administrative paritaire académique ; **CAPN** : commission administrative paritaire nationale. **UMR** : unité mixte de recherche ; **EPST** : établissement public à caractère scientifique et technologique (CNRS, Inserm, etc.).

REMARQUES :

■ **ATTENTION !** Contrairement aux élections des conseils centraux d'établissement, **IL N'Y A PAS DE POSSIBILITÉ DE VOTE PAR PROCURATION.**

■ Des personnels pourront **voter par correspondance (VPC)** plutôt qu'à l'urne le 6 décembre, dans certains cas particuliers que l'arrêté électoral de la direction de l'établissement doit préciser (en plus des cas où le VPC est de droit). Il faudra donc dans certains cas, en particulier pour celles et ceux qui seront en mission à la date du 6 décembre, ou éloigné.e.s de leur section de vote pour raisons professionnelles, **faire la demande de VPC AVANT le 19 NOVEMBRE (voir calendrier ci-contre).** Il est donc important que les sections syndicales négocient en amont pour obtenir le maximum de possibilités de VPC pour les enseignants-chercheurs et enseignants (voir note d'information n° 3 en accès réservé aux adhérents dans la rubrique « Élections pro 2018 » du site du SNESUP-FSU).

■ **La participation est essentielle, n'oubliez pas de prendre vos dispositions pour voter !** Si la FSU a connu un résultat décevant en 2014, c'est principalement à cause de la trop faible participation au vote des enseignants-chercheurs et enseignants. Il nous faut, toutes et tous, faire un effort pour inciter plus de collègues à voter. L'activité des sections syndicales et surtout de chacun.e des adhérent.e.s est fondamentale pour cela.

Les dates à ne pas manquer

Lundi 2 juillet 2018	Mise à disposition des listes d'agents aux organisations syndicales (OS) susceptibles de candidater.
Jeudi 25 octobre 2018	Date limite de dépôt contre récépissé des candidatures des organisations syndicales.
Vendredi 26 octobre 2018	Date limite pour remettre la décision d'irrecevabilité d'une liste présentée par les organisations syndicales.
Lundi 29 octobre 2018	Date limite d'information sur l'inéligibilité d'un ou plusieurs candidats auprès du délégué de l'OS concernée.
Vendredi 2 novembre 2018	Date limite de transmission par le délégué de liste des modifications ou retraits nécessaires.
Affichage des listes électorales dans les établissements, avec en annexe les électeurs en VPC	Avant le 6 novembre
Date limite pour une demande d'inscription sur la liste électorale	14 novembre
Date limite pour une demande de modification/rectification de la liste électorale	19 novembre (pour demander le VPC, par exemple)
Date limite de réception des identifiants et de la notice pour le vote électronique (CAPA-CAPN)	13 novembre
Date limite pour une récupération d'identifiants égarés pour le vote électronique	6 décembre 17 heures (heure de Paris)
Date limite pour la mise à disposition du matériel de VPC	Jeudi 22 novembre
Période de vote électronique	Du 29 novembre au 6 décembre 18 heures (heure de Paris)
Vote à l'urne dans les établissements	Le 6 décembre, de 9 heures à 17 heures (heures locales)
Date limite pour la réception des VPC dans les sections et bureaux de vote	6 décembre 17 heures

Pour en savoir plus sur les textes officiels, ou trouver du matériel pour aider à mener la campagne électorale dans votre établissement/composante/couloir/labo... un dossier spécial pour les élections professionnelles 2018 a été constitué sur le site du SNESUP-FSU, à l'adresse : snesup.fr/rubrique/elections-professionnelles-2018. ●

L'ANR ou l'aveugle paquebot → par Alet Valero, coresponsable du secteur Recherche

Entre financements récurrents et financements complémentaires attribués sous forme d'appels à projets, qu'en est-il des crédits alloués aux laboratoires de recherche ? Le taux de sélection des projets par l'Agence nationale de la recherche vaut-il le temps et l'énergie dépensés par les chercheurs ?



Beaucoup d'appelés, mais peu d'élus...

Avouons-le, en octobre 2017, il était parfois assez agréable et surprenant de prendre connaissance de l'annexe au rapport de la loi de finances pour 2018 établie par M^{me} Amélie de Montchalin (députée LREM). Elle y écrivait notamment⁽¹⁾ : « Les chercheurs, les syndicats et les responsables des centres de recherche alertent régulièrement les pouvoirs publics sur la nécessité de maintenir des financements récurrents pour les laboratoires de recherche en dehors de la logique d'appels à projets. À cet égard, il semble que l'équilibre entre le financement récurrent des laboratoires de recherche et les financements complémentaires attribués sous forme d'appels à projets s'est dégradé au détriment du premier. » Ou encore : « Si l'ANR est un outil qui a pu montrer sa pertinence pour favoriser le développement à la pointe de certains programmes de recherche, la raréfaction des financements a progressivement conduit à un abaissement du seuil de sélection à environ 12 % des projets présentés par les équipes de chercheurs à travers le pays. Par conséquent, de nombreux chercheurs s'épuisent aujourd'hui à demander des financements ANR, d'ailleurs souvent sans disposer des équipes administratives qui peuvent les aider dans la constitution des dossiers, pour un taux de succès devenu très faible. En effet, si l'ANR remplit efficacement son rôle quand le taux de sélection est de 20 %, son action devient difficile lorsque ce seuil descend à 10 ou 12 %. » Aussi ne manque-t-elle pas de préconiser une revalorisation des crédits de l'ANR « afin de faire remonter le taux de sélection des projets et lui redonner sens ». Nous verrons ci-dessous ce qu'il en a été.

Remarquons déjà que les constats de M^{me} de Montchalin ne manquent pas de nous surprendre encore en 2018 lorsque, à l'occasion d'une proposition de résolution, elle déclare à la tribune de l'Assemblée nationale⁽²⁾ : « Posons les données du problème : qui finance la recherche ? Les universités, les organismes de recherche, mais aussi le PIA – le programme d'investissements d'avenir –, l'ANR – l'Agence nationale de la recherche –, les fonds européens, les contrats d'entreprises privées, les fonds des collectivités locales ; bref, beaucoup de monde ! Or, face à ce maquis d'acteurs, qui pilote stratégiquement et en détail la direction, l'ambition et les moyens, en lien entre évaluation et financement de la recherche ? La réponse : personne ! Qui a les capacités d'agrèger les données de financement pour les suivre et pour prévoir l'avenir au niveau de chaque UMR – unité mixte de recherche –, de chaque labo, de chaque université ? La réponse : personne ! On voit que le problème se complique. »

Que le chercheur ou l'enseignant-chercheur (EC) se rassure ou s'alarme, lui qui est contraint de se soumettre à la politique des appels à projets (AAP) et de calculer au centime près la dépense qu'il programme pour un an ou deux ans plus tard, en France ou à l'étranger, dans l'espoir que son projet soit retenu, qu'il se rassure ou s'alarme, personne ne pilote.

UN GÂCHIS DE PLUSIEURS MILLIONS D'EUROS

Si nous considérons l'ANR qui, le 12 juillet dernier, a communiqué les premiers (?) résultats de l'appel à projets générique 2018 (agence-nationale-recherche.fr/informations/actualites/detail/publication-des-premiers-resultats-de-lappel-a-projets-generique-2018), on constate que le taux de sélection de l'édition actuelle de l'APPG s'établit à 14,1 %. Plus précisément, sur 7 004 projets déposés, 6 964 ont été déclarés éligibles et 2 941 ont été sélectionnés lors de la 1^{re} étape. Au cours de la 2^e étape, 2 889 projets détaillés ont été déclarés éligibles et 981 ont été retenus. Ils se répartissent comme suit : 574 projets de recherche collaborative (PRC), 105 projets de

recherche collaborative-entreprise (PRCE), 302 projets de jeunes chercheur/euse.s (JCJC). Le budget alloué a été de 396,4 millions d'euros (M€), soit une augmentation de 20 M€ par rapport à 2017 au même stade.

Remarquons d'une part que l'ANR est encore bien en deçà des 20 % du taux de sélection à partir duquel l'agence remplirait « efficacement son rôle », et d'autre part que 6 023 projets déposés ont été rejetés, ce qui confirme qu'effectivement « de nombreux chercheurs s'épuisent aujourd'hui » inutilement. Quel gâchis ! À considérer qu'un projet exige 100 heures – ce qui est vraiment un minimum –, c'est l'équivalent annuel de 375 postes d'EC qui ont été réduits à l'état de fumée et à une source de frustrations⁽³⁾. Avec un salaire brut d'entrée de 22 000 euros pour un MCF⁽⁴⁾ le gâchis s'élève à plus de 8 M€⁽⁵⁾. Si l'investissement en temps est de

200 heures par projet, le gâchis atteint 16 M€.

Mais ne désespérons pas et notons que si, en 2018, il convenait de déposer un « document synthétique d'une trentaine de pages », pour 2019 « le projet scientifique ne doit pas excéder 4 pages (y compris la bibliographie, les schémas et références) pour la préproposition et 20 pages (y compris la bibliographie, les schémas et références) pour la proposition complète ». Désolé, M^{me} de Montchalin, mais ce n'est pas suffisant. ●

Que le chercheur ou l'enseignant-chercheur se rassure ou s'alarme, personne ne pilote.

(1) Loi de finances 2018, annexe n° 33, « Recherche et enseignement supérieur : recherche », rapporteur spéciale : Mme Amélie de Montchalin (députée LREM), 12 octobre 2017, n° 273.

(2) Assemblée nationale, XV^e législature, session ordinaire 2017-2018, CRI du 20 juin 2018 : www.assemblee-nationale.fr/15/cri/2017-2018/20180281.asp#P1343634.

(3) $6\,023 \times 100 = 602\,300 / 1\,607 = 374,79$.

(4) Pour cette évaluation salariale, voir : Assemblée nationale, règlement du budget et approbation des comptes de l'année 2017 (n° 980), 13 juin 2018, annexe n° 33, « Recherche et enseignement supérieur : recherche », rapporteur spéciale : Mme Amélie de Montchalin (députée LREM).

(5) $374,79 \times 22\,000 \text{ €} = 8\,245\,380 \text{ €}$.

La France s'exonère des normes internationales

→ par Marc Delepouve, secteur International

La « Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur »^(*), adoptée en novembre 1997 par l'Unesco, pose un cadre normatif international. Deux décennies plus tard, quelle est sa traduction par la France ?



La Maison de l'Unesco, à Paris. Devant l'entrée, Spirale (1958), d'Alexander Calder.

© Jean-Pierre Dalbéra/Flickr

recherche ». Certes, les enseignants des établissements français d'enseignement supérieur ne subissent le plus souvent aucun interdit direct à l'encontre de leur activité de recherche en général et de leur participation à des rencontres internationales en particulier. En revanche, ils se heurtent bien souvent à une impossibilité financière consécutive à la réduction des crédits récurrents. Cependant, celles et ceux qui s'inscrivent dans des initiatives dites d'excellence ne sont pas victimes de cet obstacle. En revanche, leurs thématiques de recherche, voire leurs productions, sont couramment cadrées politiquement par des procédures d'évaluation et de financement.

EMPLOI

Selon la recommandation « *le régime de la permanence de l'emploi constitue l'un des principaux instruments de préservation des libertés académiques et de protection contre les décisions arbitraires* ». Depuis vingt ans, en France, la précarité des emplois dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) ne cesse de croître. Aujourd'hui, E. Macron veut en faire la norme. Faut-il y voir la volonté de réduire les libertés académiques et de favoriser l'arbitraire politique ?

SALAIRE

Selon la recommandation, « *le traitement des enseignants de l'enseignement supérieur devrait :*

- être à la mesure de l'importance que revêt pour la société leur fonction et par conséquent ceux qui l'exercent, cela dès leur entrée dans la profession ;
- être au moins comparable à ceux d'autres professions qui exigent des qualifications analogues ou équivalentes ;
- être révisé périodiquement pour tenir compte de différents facteurs tels que la hausse du coût de la vie, l'amélioration générale du niveau de vie résultant de gains de productivité, ou une hausse générale des salaires et des traitements ».

Comme pour la stabilité des emplois, depuis 1997 les gouvernements français appliquent l'inverse de la recommandation.

Par ailleurs, la recommandation précise : « *Un enseignant qualifié de l'enseignement supérieur qui est en période probatoire ou employé à titre temporaire ne devrait pas être rétribué à un taux inférieur à celui des enseignants du supérieur titulaires au même niveau.* » Ici aussi, la France bafoue le texte de l'Unesco et, dans le contexte d'austérité budgétaire et d'autonomie de gestion des universités, la rémunération des précaires très inférieure à celle des titulaires contribue à l'accroissement massif de la précarité.

LIBERTÉS ACADÉMIQUES

Selon la recommandation, « *les enseignants du supérieur devraient avoir la possibilité, tout au long de leur carrière, de participer à des rencontres internationales sur l'enseignement supérieur ou la recherche, sans restrictions politiques* ». Plus généralement, « *les enseignants de l'enseignement supérieur ont le droit d'effectuer des recherches à l'abri de toute ingérence ou de toute restriction, dès lors que cette activité s'exerce dans le respect de la responsabilité professionnelle et des principes professionnels nationalement et internationalement reconnus de rigueur intellectuelle, scientifique et morale s'appliquant à la*

AUTOGESTION ET COLLÉGIALITÉ

« *Toutes les questions concernant l'administration et la définition des politiques de l'enseignement supérieur, les programmes d'enseignement, la recherche, les activités périuniversitaires, l'allocation des ressources et les autres activités connexes devraient faire l'objet de décisions collégiales.* » Ce passage est extrait de la partie de la recommandation intitulée « Autogestion et collégialité ». Depuis la loi Pacte pour la recherche de

2005 et la mise en place des agences d'évaluation (AERES) et de financement (ANR), les lois successives sur l'ESR poursuivent une déconstruction de l'autogestion et de la collégialité, aux antipodes des normes de l'Unesco, dont la mise en œuvre de l'avant-projet du gouvernement, rendu public ce 11 septembre, constituerait une étape majeure.

Au final, les libertés et l'autonomie individuelles et collectives effectives des chercheurs et des enseignants du supérieur sont de plus en plus réduites. L'objectif est double : mettre l'ESR au service de la compétitivité et de l'attractivité de l'économie nationale ; en réduire le potentiel critique et subversif. ●

▼
Les lois successives
sur l'ESR
poursuivent une
déconstruction
de l'autogestion et
de la collégialité,
aux antipodes
des normes
de l'Unesco.
▲

(*) portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=13144&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

GUERRE D'ALGÉRIE

Maurice Audin : la fin du déni → par Gérard Lauton, secteur Droits & Libertés

« Dans le modeste appartement de la veuve de Maurice Audin, s'est déroulée une scène exactement symétrique de celle qui s'était passée à Alger le 11 juin 1957. Ce jour-là, des militaires pénétraient dans le HLM d'Alger où vivait la famille Audin... »⁽¹⁾

Il aura fallu soixante et un ans pour que soient officiellement reconnus⁽²⁾ le calvaire et l'assassinat de Maurice Audin, assistant à la faculté d'Alger, mathématicien et militant communiste pour la cause de l'indépendance de l'Algérie⁽³⁾. Pour sa femme Josette, son fils Pierre et sa fille Michèle, qui se sont battus sans relâche, la déclaration du 13 septembre 2018 a « une portée historique considérable » et elle permet de « poursuivre la tâche indispensable du rapprochement des peuples algérien et français ». Ils ont évoqué⁽⁴⁾ ceux qui ont combattu inlassablement pour la vérité et contre la torture : Henri Alleg, Roland Rappaport ; les membres disparus du Comité Audin : Laurent Schwartz, Pierre Vidal-Naquet, Jean Dresch, Madeleine Rebérioux, Jean-Pierre Kahane, Gérard Tronel, Nicole Dreyfus...

UN ÉLAN SOLIDAIRE CONTRE CETTE « DISPARITION »

Cette cause du jeune universitaire capturé par le 1^{er} RCP de l'armée française a été et reste un fil rouge de la lutte contre la barbarie fasciste. Des intellectuels renommés, souvent membres du SNESUP, y ont joué un rôle majeur, tel André Mandouze, théologien catholique progressiste et cofondateur de *Témoignage chrétien*, qui signa le « Manifeste des 121 »⁽⁵⁾ sur le droit à l'insoumission et à l'objection de conscience pour les jeunes appelés en Algérie, et apporta son soutien au Comité Audin, ce qui lui valut les foudres des autorités et des menaces de l'extrême droite.

L'ENGAGEMENT DES MATHÉMATICIENS FRANÇAIS

Pour rappel, le 2 décembre 1957, Laurent Schwartz organisa la soutenance de thèse⁽⁶⁾ *in absentia* de Maurice Audin à

la Sorbonne, en présence de nombreux soutiens : Henri-Irénée Marrou, Louis Massignon, François Mauriac, Édouard Depreux, Marceau Pivert, Francisque Gay... En proclamant les conclusions du jury, Jean-Aimé Favard s'écria : « *Je vous demande de ne pas applaudir mais de faire une minute de silence.* »

On peut saluer le rôle majeur de notre camarade Gérard Tronel (1934-2017), qui a été à l'initiative du prix Maurice Audin, créé en 2004 sous le patronage des sociétés savantes SMF et SMAI ; il est ouvert à tout mathématicien docteur en poste en France ou en Algérie et il est décerné à deux lauréats : un Algérien exerçant en Algérie et un Français (ou non Algérien) exerçant en France. Pour Gérard Tronel, le sens de ce prix a été « *une tentative pour faire naître la vérité* » et un pont entre l'Algérie et la France.

Enfin, en la circonstance, il faut saluer le rôle joué par Cédric Villani⁽⁷⁾, président du prix Audin, dans la décision de reconnaître officiellement la vérité sur Maurice Audin et sur le système de la torture en Algérie.

Le SNESUP et ses sympathisants peuvent porter haut la mémoire de leur regretté collègue Maurice Audin. ●

(1) Jean Lebrun, « Les Comités Maurice Audin » : www.franceinter.fr/emissions/la-marche-de-l-histoire/la-marche-de-l-histoire-18-septembre-2018.

(2) *L'Humanité*, 14 septembre 2018 : humanite.fr/declaration-du-president-de-la-republique-propos-de-l-affaire-maurice-audin-660697.

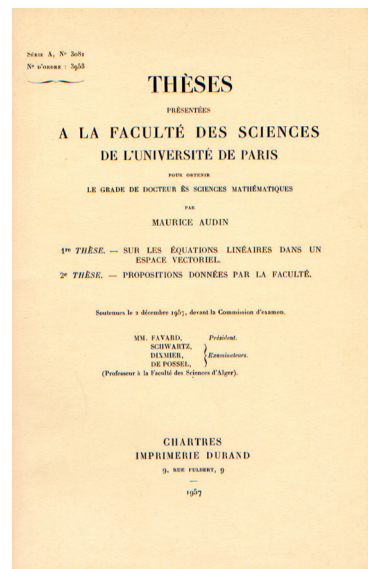
(3) Membre du Parti communiste algérien.

(4) Association Maurice Audin : www.ljll.math.upmc.fr/AUDIN.

(5) audevassallo.wordpress.com/2009/02/01/censure-a-la-television-le-manifeste-des-121.

(6) histoirecoloniale.net/Maurice-Audin-est-il-la.html.

(7) www.slate.fr/story/163031/guerre-algerie-verite-mort-mathematicien-maurice-audin.



BIBLIOGRAPHIE

- Henri Alleg, *La Question*, Éditions de Minuit, 1958.
- Pierre Vidal-Naquet, *L'Affaire Audin*, préfacé par Laurent Schwartz, Éditions de Minuit, 1958.
- Michèle Audin, *Une vie brève*, Gallimard, « L'Arbalète », 2013.
- Bruno Judic, *André Mandouze, l'Algérie et Saint Augustin* : journals.opendition.org/emam/701.
- « André Mandouze, grand intellectuel et homme de courage », Daniel Monteux, et « Hommage à Pierre Vidal-Naquet », Jean-Pierre Kahane, *Le Snesup* n° 547 (sept. 2006) : www.snesup.fr/sites/default/files/asset/Mensuel-547-de-septembre-2006.PDF#page=22.
- « Connaîtra-t-on un jour la vérité ? Entretien avec Josette Audin », et « Le témoignage de Michèle Audin sur son père - "Occupe-toi des enfants" », Michelle Lauton, *Le Snesup* n° 615 (mai 2013) : snesup.fr/sites/default/files/asset/LE-SNESUP-615-PDF-BD.pdf#page=22.

Déclaration du président de la République à propos de l'affaire Maurice Audin (extraits)

« En échouant à prévenir et à punir le recours à la torture, les gouvernements successifs ont mis en péril la survie des hommes et des femmes dont se saisissaient les forces de l'ordre. En dernier ressort, pourtant, c'est à eux que revient la responsabilité d'assurer la sauvegarde des droits humains et, en premier lieu, l'intégrité physique de celles et de ceux qui sont détenus sous leur souveraineté. Il importe que cette histoire soit connue, qu'elle soit regardée avec courage et lucidité. [...]

La République ne saurait, par conséquent, minimiser ni excuser les crimes et atrocités commis de part et d'autre durant ce conflit. La France en porte encore les cicatrices, parfois mal refermées. [...]

L'approfondissement de ce travail de vérité doit ouvrir la voie à [...] une volonté nouvelle de réconciliation des mémoires et des peuples français et algériens. »

Un tableau préoccupant

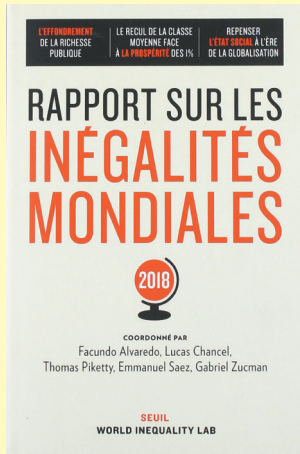
→ par Michel Maric, membre du Bureau national

Née au début des années 2000, la World Inequality Database (WID.world, base de données sur les inégalités mondiales), qui rassemble plus d'une centaine de chercheurs dans 70 pays couvrant les cinq continents, fournit un bel exemple de programme de recherche collaboratif. L'édition 2018 du rapport⁽¹⁾ devrait permettre de s'en convaincre : les questions d'inégalités ne doivent pas rester des questions d'experts. Compte tenu du tableau préoccupant que brosse ce rapport, il est urgent que chacun s'en saisisse⁽²⁾.

À elle seule, l'une des principales nouveautés du rapport 2018, un travail considérable réalisé sur la dynamique des patrimoines public et privé, mérite le détour. Car les dernières décennies ont vu s'opérer de substantiels transferts du patrimoine public vers le privé, en France comme dans la plupart des pays, y compris émergents. Le patrimoine privé net (immobilier, actifs financiers) a explosé (passant de 200 %-350 % du revenu national des pays riches dans les années 1970 à 400 %-700 % aujourd'hui). Dans le même temps, le patrimoine public net (bâtiments, terrains, parts d'entreprises possédées par l'État – moins leurs dettes) a considérablement chuté pour n'être que tout juste positif en Allemagne ou en France et même négatif aux États-Unis et au Royaume-Uni. Les auteurs le résumant en une phrase : « *Les détenteurs de patrimoine privé se sont enrichis, mais les États se sont appauvris.* » Et c'est bien à des « transferts massifs » de la richesse publique (du patrimoine public) vers le patrimoine privé que l'on assiste depuis les années 1980... Dans le cas français, les patrimoines privés ont doublé, passant d'environ trois années il y a trente ans à un montant équivalent à six années de revenu national aujourd'hui.

FUITE EN AVANT VERS UN DUMPING FISCAL

Le mouvement serait-il achevé ? Loin de là. Et en guise d'illustration contemporaine des facteurs de telles évolutions, l'économiste Thomas Piketty, coauteur du rapport, remarquera de réelles similitudes entre les réformes fiscales de D. Trump et d'E. Macron. Dans les deux cas, tant en matière de fiscalité des personnes, de fiscalité des sociétés que de fiscalité des patrimoines, s'organise une fuite en avant vers un *dumping* fiscal qui bénéficie aux plus mobiles... *i.e.* aux plus riches. Et l'affaire est d'importance car, comme le notera l'économiste dans l'une de ses chroniques dans *Le Monde*, « *pour la première fois depuis l'Ancien Régime, on décide ainsi d'instituer dans les deux pays un régime fiscal explicitement dérogatoire pour les catégories de revenus et de patrimoines détenues par les groupes sociaux les plus favorisés* »⁽³⁾. L'affaire est d'autant plus importante qu'elle s'accompagne – volontairement, s'il fallait le préciser – d'une réduction du patrimoine public via les cessions par l'État de ses parts dans diverses entreprises publiques. Ainsi, dans la période récente, le gouvernement français décide de la baisse de 6 milliards d'euros (par an) de l'impôt sur la fortune (concernant 1 à 2 % des ménages les plus aisés) et annonce au même moment la cession de ses parts dans l'entreprise Aéroports de Paris (ADP), pour un montant proche : « *Mais dans ce cas, considère Thomas Piketty, autant leur transférer directement la propriété d'ADP, ce serait plus simple ! C'est comme ça que le patrimoine public net devient négatif.* »⁽⁴⁾



« Les détenteurs de patrimoine privé se sont enrichis, mais les États se sont appauvris. »

DES MARGES DE MANŒUVRE PROGRESSIVEMENT ROGNÉES

Le lien entre réduction du patrimoine public et croissance des inégalités est mis ici en évidence car in fine, la baisse des patrimoines publics réduit progressivement les capacités d'action ou d'intervention publique, dont le rapport montre pourtant, notamment pour l'enseignement supérieur, la contribution réelle à la réduction des inégalités. Car avec la baisse des patrimoines publics, lutter contre les inégalités devient plus difficile : « *Les États qui ont un patrimoine public net négatif doivent généralement servir de gros intérêts sur leur dette avant de pouvoir financer les dépenses publiques et les transferts sociaux, alors que ceux qui ont un patrimoine public net largement positif peuvent engranger d'importants revenus du capital et financer plus de dépenses publiques que ne le permettraient leurs seules recettes fiscales.* » Et l'on pense alors, notamment, à la privatisation annoncée de la si rentable Française des jeux : bien plus que la simple cession de la loterie nationale et de ses jeux de grattage, ce sont des marges de manœuvre pour les budgets publics qui se

trouvent ainsi progressivement rognées...

Sur fond d'inégalités qui s'aggravent, portant en elles une somme de risques (dont les replis nationalistes, entre autres risques politiques, économiques ou sociaux) que le rapport aborde à plusieurs reprises, le travail collectif conséquent ici présenté montre aussi comment les États s'organisent pour se priver eux-mêmes des moyens de financer les services publics et donc de moyens efficaces pour lutter contre les inégalités... Et l'on mesure avec ce travail à quel point il est désormais urgent que chacun en prenne conscience. ●

(1) Facundo Alvaredo, Lucas Chancel, Thomas Piketty, Emmanuel Saez, Gabriel Zucman, *Rapport sur les inégalités mondiales 2018*, Le Seuil, Paris, 528 p., 22,90 €.

(2) Avec l'objectif de favoriser le débat public, les chercheurs rassemblés autour du programme WID.world mettent l'ensemble de leurs données en libre accès : séries statistiques, programmes informatiques, hypothèses de travail, études détaillées... afin que chacun puisse les consulter et les utiliser. World Inequality Database (WID) : wid.world/fr/accueil.

Une synthèse du rapport 2018 en français est consultable à l'adresse : wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-french.pdf. Le rapport complet en anglais est consultable à l'adresse : wir2018.wid.world/files/download/wir2018-full-report-english.pdf.

(3) Thomas Piketty, « Trump, Macron : même combat », *Le Monde*, 10-11 décembre 2017, p. 23.

(4) Thomas Piketty, *On n'est pas couché*, France 2, le 28 avril 2018.

mgen[★]

GRUPE **vyv**

MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

**J'AI
CHOISI
MGEN**

MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE

Floria Gueï et 4 millions de personnes ont choisi MGEN pour la confiance, la solidarité, l'accès aux soins de qualité et le haut niveau de prévoyance.

www.anfigel.agency - 00996 - Novembre 2017 - © Hervé THOUROUDE - Ce document est non contractuel

FLORIA GUEÏ
CHAMPIONNE
D'EUROPE DU 400M



PARTENAIRE OLYMPIQUE



MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, n°775 685 399, MGEN Vie, n°441 922 002, MGEN Filia, n°440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du code de la Mutualité - MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du code de la Mutualité.

Vous trouvez normal d'avoir à réclamer ce à quoi vous avez droit ? Nous non plus.



La MAIF est l'assurance n°1 de la Relation Client* depuis la création de cette distinction en 2004, ce n'est pas sans raison. **On a tout à gagner à se faire confiance.**



assureur militant

* Podium de la Relation Client®. Une enquête BearingPoint / Kantar TNS menée auprès d'un échantillon représentatif de 4000 clients et usagers. MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. Filia-MAIF - Société anonyme au capital de 114 337 500 € entièrement libéré - RCS Niort : 341 672 681 - CS 20000 - 79076 Niort cedex 9. Entreprises régies par le Code des assurances.