

le snesup

IL FAUDRAIT
EXPLICITER
LE TEMPS DE TRAVAIL
DES ENSEIGNANTS

Une loi de programmation
pour la recherche
dès 2021

Promouvoir un réseau
international de lutte
pour l'ESR

IVG: un droit
fondamental
en danger



Temps de travail

Une autonomie académique dégradée

Agenda prévisionnel



Lundi 24 juin 2019	
14 h 30-18 heures	Séminaire international au siège du SNESUP

Mardi 25 juin 2019	
9 h 30	Accueil des délégué.e.s
10 heures	Ouverture du congrès : interventions d'accueil ; adoption de l'ordre du jour ; élection du bureau du congrès ; élection de la commission des mandats. Intervention du secrétaire général
11 heures	Débat général
13 heures	Déjeuner
14 h 30	Travail en commissions*
17 h 30	Pause
17 h 45	Débat international Réunion des retraité.e.s
19 h 30	Dîner
Soirée	Réunion des courants de pensée

Jeudi 27 juin 2019	
8 h 15	Accueil des délégué.e.s
8 h 30	Fin textes commission
9 h 30	Pause
9 h 45	Séance plénière : rapport des commissions. Votes des textes proposés par les commissions.
13 heures	Déjeuner
14 h 30	Discussion et vote de l'Appel du congrès. Discussion et vote des résolutions du congrès
16 heures	Clôture du congrès

Mercredi 26 juin 2019	
8 h 30	Accueil des délégué.e.s
9 heures	Débat et vote sur les propositions de modification des statuts et du règlement intérieur du syndicat
11 h 00	Rapport de la commission financière ; rapport de la commission des mandats ; résultats des votes sur le rapport d'activité et les motions d'orientation
12 h 30	Déjeuner
14 heures	Travail en commissions*. Commission Formation des enseignant.e.s
16 heures	Pause
16 h 15	Travail en commissions*. Synthèse des débats en commissions
18 h 15	Pause
18 h 30	Séance plénière : intervention du SG sortant. Élections de la commission administrative, des commissions statutaires, du collectif Formation des enseignant.e.s. Réunion de la commission administrative : élections du bureau national et du secrétariat national ; élections du / de la trésorier / ière national.e et du / de la secrétaire général.e
20 h 30	Apéritif amical

* Commissions thématiques du congrès

- Sélection, marchandisation, dérégulation des formations.
- Projet de loi Fonction publique, projet de loi Retraite : leurs impacts sur les statuts des personnels et l'emploi contractuel.
- Maillage territorial de la recherche et besoins sociaux : quelle recherche dans quel paysage ?
- Regroupements et fusions : démocratie, patrimoine. Organisation et action syndicale.

CONSULTER LES DOCUMENTS EN LIGNE :
www.snesup.fr/rubrique/congres-dorientation-2019

SOMMAIRE

ACTUALITÉS	5
■ Loi de transformation de la fonction publique : procédure accélérée au Sénat	
■ Parcoursup, année 2	
VOIX DES ÉTABLISSEMENTS	7
DOSSIER	9
■ Temps de travail : une autonomie académique dégradée	
MÉTIER	19
■ Élections CNU : ce que défendront les candidats des listes portées ou soutenues par le SNESUP-FSU	
■ CAPN d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude 2019	
FORMATION	21
■ Les écoles d'ingénieurs dans l'enseignement supérieur public : quels droits d'inscription ?	
■ Une réforme effectuée en dépit des avis de la profession	
ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES	23
■ IVG : un droit fondamental en danger	
RECHERCHE	24
■ Une loi de programmation pluriannuelle pour la recherche dès 2021	
■ De la clarté sur le financement par appels à projets	
SERVICE PUBLIC	27
■ Retour sur le budget 2018	
INTERNATIONAL	28
■ Mettre en place un réseau de lutte pour inverser le rapport de force dans l'ESR	
■ En Turquie, l'État emprisonne la liberté d'expression	
DROITS & LIBERTÉS	30
■ Fichiers : la grande tentation	
CULTURE	31
■ L'héroïsme des combattants de la Retirada	



Hervé Christofol
Secrétaire général

Pour la bonne délivrance des services publics, l'administration publique et les entreprises publiques ne doivent pas être gérées comme des entreprises privées

L'administration de la fonction publique doit-elle céder la place aux techniques de gestion du management privé, parmi les plus libérales qui soient – c'est-à-dire celles du nouveau management public ? Est-ce que toute organisation peut s'administrer comme une entreprise privée ? Est-ce que seul le management hiérarchique est le garant de la qualité des services rendus ? La bonne gestion des fonds publics doit-elle imposer un moins-disant social et environnemental ? Peut-on garantir un service d'intérêt général en récompensant la réussite individuelle ? Si les services publics ont un coût, doit-on en faire payer le prix à leurs usagers ?

Si les entreprises publiques ont été privatisées avec l'assentiment des citoyens, c'est en partie parce qu'elles n'ont pas su proposer un mode d'administration différent de celui des entreprises marchandes. Cela avait pourtant été envisagé puis abandonné en 1982 avec la possibilité de leur permettre d'adopter un statut spécial qui aurait pu donner une place plus importante aux salariés dans leur conseil d'administration.

En 2013, après trente ans de privatisation, il ne restait plus que 801 270 salariés dans les entreprises publiques contre 2 350 000 en 1985 (« Répertoire des entreprises contrôlées majoritairement par l'État », Insee). Aujourd'hui, après l'approbation par le Conseil constitutionnel du projet de référendum d'initiative partagée (RIP) pour décider de la privatisation d'Aéroports de Paris (ADP), les arguments avancés pour maintenir ADP dans le giron public sont principalement ceux de la rentabilité de l'activité, de sa situation monopolistique et du secteur stratégique qu'il occupe, mais pas du mode d'administration et de l'organisation de l'entreprise. Or, justement, la qualité de la délivrance d'un service public découle de cette organisation du travail et du statut des femmes et des hommes qui le délivrent. Le nier, c'est, comme le prévoit la loi de transformation/destruction de la fonction publique, revenir sous la III^e République où 80 % des agents publics étaient contractuels et où prévalait le clientélisme (Luc Rouban). Le nier, c'est oublier la collaboration et le gouvernement de Vichy. Le nier, c'est d'une part ouvrir la voie de la privatisation croissante des services, et d'autre part, comme à France Télécom – dont le procès des dirigeants est en cours à Paris –, dénigrer l'engagement des fonctionnaires au service de l'intérêt général, en toute indépendance et avec la responsabilité du bon usage des deniers publics. C'est à ce titre que nous devons nous battre pour préserver le recrutement statutaire, la collégialité et la démocratie universitaire.

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

78, rue du Faubourg-Saint-Denis,
75010 Paris - Tél. : 01 44 79 96 10

Site Web : www.snesup.fr

Directeur de la publication : Hervé Christofol

Rédaction exécutive :

Laurence Favier, Claudine Kahane, Arnaud Le Ny,
Michel Maric, Isabelle de Mecquenem,
Christophe Pébarthe, Christophe Voilliot

Conception graphique
et secrétariat de rédaction :

Catherine Maupu
Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 5 07698

ISSN : 0245 9663

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 : © Allan Barte/SNESUP

L'« approche proactive de l'autonomie » de la CPU

ALORS QUE DES AMENDEMENTS concernant les enseignants-chercheurs (EC) ont été déposés ces derniers temps sur le projet de loi de destruction de la fonction publique, la Conférence des présidents d'université (CPU) s'est fendue le 21 mai dernier d'un communiqué rappelant ses revendications pour « une approche proactive de l'autonomie ». Derrière la novlangue gestionnaire du titre, la CPU demande très clairement la disparition de la qualification préalable au recrutement des EC et la possibilité de moduler les services d'enseignement « à la tête du client » en fonction des considérations locales. Or, c'est parfaitement conforme à l'esprit du projet de loi de destruction de la fonction publique qui – faut-il le rappeler ? – vise à donner aux autorités locales tout pouvoir en matière de « management RH ».

Or les associations de dirigeants d'établissement concernées par les dispositions de l'article L. 233-1 du Code de l'éducation, telle la CPU, sont censées représenter « les intérêts communs des établissements qu'elles regroupent ». Ceux-ci ne peuvent être définis sans prendre en compte ceux des personnels et des usagers et doivent donc être déterminés par le débat au sein des conseils des établissements. Le SNESUP-FSU ne peut accepter cette nouvelle attaque portée au statut des EC, seul garant de l'indépendance et de l'égalité de traitement sur tout le territoire. Il invite ses adhérents et l'ensemble des collègues à interpeller les présidents d'université, pour leur demander des explications et protester contre cette expression non représentative scandaleusement contraire à ce statut et fragilisant plus largement le service public d'enseignement supérieur et de la recherche.

Claire Bornais et Anne Roger,
secrétaires nationales,
coresponsables du secteur Vie syndicale

Sauvons la planète, avant qu'il ne soit trop tard !

LA RECHERCHE est un enjeu majeur pour les sociétés humaines et leur environnement. Dans la continuité de notre combat national pour une autre politique de recherche fondée sur le principe de coopération et non pas de concurrence et financée à la hauteur des enjeux, la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS), dont le SNESUP-FSU est membre, a lancé une pétition www.change.org/p/chercheurs-sauvons-la-plan%C3%A8te-avant-qu'il-ne-soit-trop-tard. C'est la première étape d'une campagne mondiale de la FMTS.

« Pour un projet de recherche mondial exceptionnel et urgent. Agir avant qu'il ne soit trop tard. Aux scientifiques, aux États, et aux populations de la planète. Appel de Dakar.

Climat, biosphère, océans... le système Terre entre dans une ère inconnue. Les conditions de vie de l'ensemble de l'humanité et des autres espèces animales et végétales sont menacées. À terme, la survie même de l'espèce humaine est posée. L'enjeu est planétaire. Il exige une appropriation et une mobilisation de l'ensemble des nations, des populations et des secteurs d'activité.

Nous, signataires, appelons à la mise en place d'un projet, financé avec 2 % du PIB mondial, soit 1 200 milliards d'euros annuels.

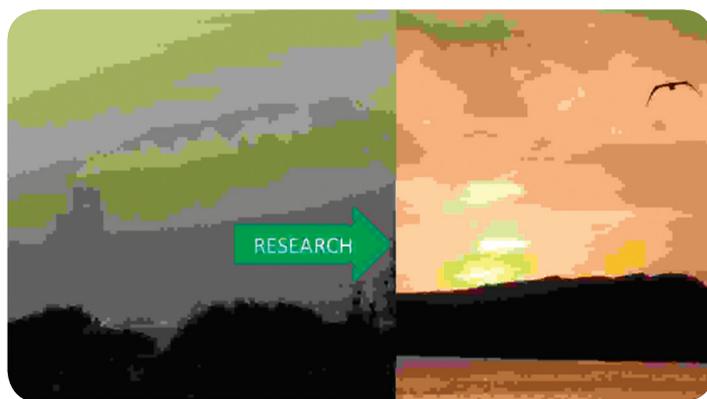
Une contribution majeure de la recherche – y compris en sciences humaines et sociales – est indispensable à cette transition. L'ONU doit créer une agence, disposant des moyens financiers et des outils juridiques contraignants, en charge d'une programmation internationale de la transition, incluant des projets de recherche internationaux d'une ampleur exceptionnelle.

Il est urgent de passer à un niveau exceptionnel d'investissement financier, modulé sur les principes de coopération et de solidarité – de l'ordre de 1 200 milliards d'euros, soit 2 % du PIB mondial – pour mobiliser dans ces projets les forces scientifiques de tous les pays.

En ce XXI^e siècle, la préservation du système Terre et de l'ensemble des biens communs de l'humanité, le bien-être durable et l'épanouissement de l'ensemble des humains, constituent les objectifs et la boussole devant orienter la communauté scientifique, et, au-delà, l'ensemble de la communauté humaine.

Les scientifiques de tous les pays sont appelés à s'engager pour et dans des coopérations contribuant à la réalisation de ces objectifs et pour le développement d'un mouvement international puissant en capacité de les atteindre. »

À l'initiative de la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS)



Loi de transformation de la fonction publique : procédure accélérée au Sénat

Le projet de loi de transformation de la fonction publique a été adopté en première lecture, avec modifications, par l'Assemblée nationale le 28 mai 2019 après que la procédure accélérée a été engagée par le gouvernement le 27 mars 2019. Il a recueilli 351 voix pour (LREM et MoDem), 156 voix contre (LR, PS, LFI, PC) et 53 abstentions (UDI, Agir et RN). Il doit maintenant être débattu au Sénat.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**, secrétaire général

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, la perte des prérogatives des commissions administratives paritaires (CAPA et CAPN) en matière de mutation et de promotion impacterait directement les enseignants de statut second degré et les enseignants-chercheurs via le CNU qui tire une partie de ses prérogatives de celles des CAP. Les promotions ne seraient alors décidées que localement et les CAP ou le CNU ne pourraient être consultés qu'en recours (*Le Snesup*, n° 674, p. 13). Comme l'ont évoqué plusieurs députés de l'opposition lors des débats, cela promet une croissance importante du contentieux...

FUSIONS DES COMITÉS TECHNIQUES

Concernant la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en un seul comité social d'administration (CSA) pendant des comités sociaux d'entreprise (CSE) mis en place par les ordonnances Macron, cela pourrait priver les nouveaux CSE et leur formation spécialisée de plusieurs compétences, comme la possibilité de recourir à une expertise agréée ou le droit d'enquête et de visite (*Le Snesup*, n° 674, p. 16). De plus, un amendement gouvernemental a été déposé en séance pour décider de l'avenir du comité technique universitaire (CTU), actuelle instance de représentation propre des enseignants-chercheurs (EC) obligatoirement consultée sur les modifications de leurs statuts. Il ne serait plus qu'une sous-commission du comité social d'administration ministériel, lui-même issu de la fusion du CT et du CHSCT ministériels. La sous-commission serait composée en fonction des résultats au vote des élections professionnelles auquel participe l'ensemble des personnels du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, tous statuts confondus. Outre le fait que cela modifierait profondément le poids relatif des organisations syndicales au sein du CTU, cela conduirait à ne plus représenter la communauté des EC sur la base d'un vote de ces corps aux statuts dérogatoires mais sur celui d'une communauté plus vaste au sein

de laquelle ils ne représentent qu'un peu plus de 20 % des inscrits. Est-ce une anodine modification d'ordre technique ou une mesure inconstitutionnelle pour permettre une nouvelle tentative d'affaiblissement du statut des EC ? Les raisons de s'inquiéter existent bel et bien, le gouvernement ayant promis l'ouverture de discussions prochaines sur le recrutement, et donc sur le statut des EC, en échange du retrait de l'amendement sur la suppression de la qualification.

RAPPORT DE FORCE ENCORE INSUFFISANT

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà développé (*Le Snesup*, n° 674, p. 15), le projet de loi voté en première instance vise à généraliser le recrutement sous contrat au détriment du recrutement statutaire sur concours et prévoit l'instauration d'un contrat de projet non renouvelable de un à six ans !

Les mobilisations importantes à l'appel des neuf organisations syndicales de la fonction publique (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FA-FP, FSU, FO, Solidaires, UNSA) les 27 mars, 9 mai et 28 mai n'ont pas permis de construire un rapport de force suffisant pour infléchir les intentions du gouvernement.

Mais face à la gravité de la situation, nous ne baissons pas les bras et les organisations syndicales appellent à faire du mercredi 26 ou du jeudi 27 juin prochains (date à confirmer) une nouvelle journée d'interpellation des parlementaires et du gouvernement à la fois contre le projet de loi et pour une augmentation des salaires. ■

Le projet de loi voté en première instance vise à généraliser le recrutement sous contrat au détriment du recrutement statutaire sur concours.

Le texte établi par la Commission des lois le 12 juin 2019 doit être examiné en séance publique à partir du 18 juin 2019.



© Jackintosh/Wikimedia Commons

Parcoursup, année 2

S'il y a une chose frappante avec l'année 2 de Parcoursup, c'est bien l'absence de chose frappante. Tout a déjà été analysé dès son lancement l'an dernier : c'est un processus lent, inéquitable, obscur et stressant, qui organise un véritable tri social de tous les bacheliers en réponse à un manque de places.

Par **JULIEN GOSSA**, maître de conférences en informatique, Unistra

Le 17 mai, le site du ministère annonçait 898 054 candidats (10 % d'augmentation par rapport à l'an dernier), le 21 mai ils n'étaient plus que 788 845 sur les tableaux de bord. Ces tableaux sont maintenant soigneusement découpés entre lycéens et en réorientation/étrangers, et ne présentent plus les mêmes informations, ce qui empêche toute comparaison avec l'an dernier. Cette stratégie de transparence ne surprend plus personne : peu importe la température, puisqu'il suffit de casser les thermomètres. Comme l'an dernier, à la masse de travail pour trier les dossiers, inutile dans bien des formations, se sont ajoutés le stress et le surcroît de travail pour gérer les inévitables erreurs des candidats, qui démissionnent à tort ou ne répondent pas à temps, et qu'il faut réintégrer manuellement dans la procédure.

INCOMPRÉHENSION

Il y a bien eu deux accrocs cette année. D'abord, l'incompréhension complète des candidats face aux nouvelles informations que la plate-forme leur présente : les candidats n'ont su ni comprendre ni exploiter la « position dans la liste d'appel » et la « position dans la liste d'attente ». Les praticiens eux-mêmes s'y sont perdus.

Issu du Forum Blabla 18-25 ans de Jeuxvideo.com, Estimastup.fr permet d'estimer ses chances d'admission à partir de ces informations. Bien sûr, il s'agit d'une extrapolation brutale, sans pertinence réelle. Le ministère s'est d'ailleurs bien gardé de fournir un tel outil, qui tombe pourtant sous le sens à première vue. En réalité, aucune prédiction solide n'est possible, et le ministère le sait bien. Mais pourquoi donner ces informations aux candidats, alors ?

En effet, ces informations ne sont d'aucune aide pour choisir entre deux propositions. Elles

peuvent seulement conduire les candidats à estimer que leurs chances sont trop faibles sur tel et tel vœu, et donc les encourager à démissionner précocement. Or, ils n'ont en aucun cas intérêt à le faire. Seul le ministère a intérêt à ces démissions précoces, qui accélèrent fortement la procédure.

BUG CINQ JOURS APRÈS LE LANCEMENT

Deuxième accrocs, le bug : cinq jours après le lancement de la procédure, celle-ci a dû être réinitialisée pour quelque 400 formations qui avaient appelé la totalité de leurs candidats. La ministre a été fort « amusée » qu'on cherche à connaître le nombre de candidats impactés, puis s'est montrée insensible à la déception de recevoir à tort une proposition d'admission. Pire, elle a ensuite accusé ouvertement les formations concernées, diligentant une enquête pour que « toute la lumière soit faite ». Or, si des formations ont sans doute mal configuré leur appel, d'autres l'avaient fait à dessein. Sachant qu'elles finiraient par admettre tout le monde, elles ont estimé inutile de faire attendre les bacheliers en vain. Le ministère ne le savait pas.

Surtout, il faut s'interroger sur la possibilité laissée aux formations de mal configurer leur appel, comme sur l'absence de contrôle de cette configuration. Là encore, seul le ministère a intérêt à précipiter les choses et laisser les formations prendre des risques, pour avoir de bonnes statistiques au moment du bac... Jusqu'au crash.

En fin de compte, l'enseignement principal de cette seconde campagne est que Parcoursup instaure surtout une procédure qui n'est maîtrisable ni pour les candidats, ni pour les formations, ni même pour le ministère. L'an dernier était une exception, désormais ce sera le chaos chaque année, car c'est dans les fondements même de cette nouvelle procédure.

C'est à ce prix qu'on aura maquillé l'instauration de la sélection à l'université. ■

Ce sera le chaos chaque année, car c'est dans les fondements même de Parcoursup.

Ecole	Statut	Nombres de places	Ma position liste d'attente	Dernier candidat admis l'année dernière dans liste d'attente
INSA	En attente			
ENSA Grenoble	Liste d'attente	90	48	126
ENSA Bordeaux	Liste d'attente	120	110	185
ENSA Strasbourg	Liste d'attente	116	129	228
ENSA Nantes	Liste d'attente	120	136	181
ENSA Marseille	Liste d'attente	175	152	285
ENSA Toulouse	Liste d'attente	100	166	189
ENSA Montpellier	Liste d'attente	130	381	153

Exemple de suivi des vœux avec un tableau.

© twitter.com_suckmytears_status_1128754019135102978



Naissance d'un mastodonte ultracentralisé !

Le 27 mai, un document intitulé « Document d'orientation stratégique » (DOS), préfigurant les futurs statuts de l'université-cible qui ne verront finalement le jour qu'à l'automne, a été diffusé aux personnels par voie électronique. Il présente une vision de l'université orthogonale à celle que nous défendons : au service de toutes et de tous et fondée sur la démocratie et la collégialité. Il sera présenté au jury Idex en septembre et concerne les universités Lyon-I, Lyon-III, Saint-Étienne, l'ENS et l'INSA. Il contient un ensemble d'ingrédients soi-disant destinés à faire briller notre université au firmament des étoiles de Shanghai quitte à laisser nombre d'étudiants et de personnels sur le chemin : création d'un institut premier cycle centralisant les licences générales pendant que des licences « d'élite » sélectives resteront rattachées aux pôles de formation et de recherche, gouvernance renforcée et circuits de décision raccourcis pour plus d'« agilité ». La finalisation du dossier s'est faite en passant outre les avis des composantes et des personnels et outre les conclusions des nombreux GT. Le calendrier de validation par les instances ne rend possible aucun processus d'amendement puisque tous les votes doivent être bouclés le 25 juin dans les CA ! L'impact sur les conditions de travail n'a pas été évalué alors que le niveau de pression exercée sur les personnels ne cesse de croître. La place excessive laissée aux extérieurs constitue une vraie régression de la démocratie et de la collégialité universitaire. Enfin, seules les écoles (ENS et INSA) conservent leur personnalité morale et juridique, ce qui leur donne un poids excessif dans la gouvernance des pôles auxquels elles appartiennent. Le SNESUP, avec la FSU, la CGT et SUD, continuera d'agir dans toutes les instances, et plus largement en diffusant les informations, pour un autre projet et pour une consultation des personnels.

Anne Roger, secrétaire nationale



PIA3 : d'Angers à Tours, le spectre du numérique

Deux universités de proximité, voisines, de tailles moyennes, surtout développées au niveau L. Pour leurs présidents, PIA3 fut une aubaine : Parm (Tours) et Thélème (Angers) ont été validés pour dix ans au nom de « l'innovation pédagogique ». Pas pour renforcer les enseignants et les Biatss mais pour le numérique et des ingénieurs pédagogiques en CDD. À Angers, modularisation en périodes courtes assaisonnées de QCM-Internet, étudiants de L1 orientés quatre semaines après leur arrivée (contrat de réussite adaptatif et modulaire), « épanouissement » des « excellents » (licence en deux ans), parcours « adaptés » pour les autres (jusqu'à quatre ans). Et développement de l'enseignement à distance (EAD).

À Tours, où Parm intervient dès la rentrée, on s'alarme de la systématisation de l'EAD. Une pétition remporte un vif succès : « Restons humain.e.s ! » (petitionpublique.fr/PeticaoVer.aspx?pi=unitours). Quel impact pédagogique et social de l'EAD ? Quel coût écologique ? Quelles conséquences sur les conditions de travail ? Les collègues exigent un débat et surtout de véritables moyens pour l'université, pas des moyens pour la saboter !

Jean-Luc Godet, membre de la Commission administrative





Université
de Lille

Faculté des
Sciences économiques
et sociales

Mobilisation à la FSES de l'université de Lille

Soixante et un membres du personnel de la faculté des sciences économiques de l'université de Lille (administratifs, doctorants, enseignants, enseignants-chercheurs) ont signé un texte public contre la dégradation du service public d'enseignement supérieur en général et notamment dans notre établissement. Nous y mettons en évidence qu'« il devient chaque jour de plus en plus difficile de parvenir à faire correctement notre travail compte tenu d'un contexte toujours plus difficile », et les raisons à cela : « Nous sommes victimes d'un manque de moyens matériels et humains que les gouvernements successifs n'ont rien fait pour corriger, voire ont laissé sans retenue s'aggraver. Le gel des postes mis en œuvre par l'équipe de direction de l'université, sous la contrainte de nos tutelles, et en réponse à l'insuffisance de nos dotations, ne va pas arranger notre situation : non seulement aucun recrutement ne sera effectué, mais les départs (retraite ou mutation) ne seront pas remplacés en 2019. Sur la période 2018-2019, cela se traduit dans notre UFR, déjà sous-dotée d'une cinquantaine de postes, par une baisse nette de trois postes de secrétariat pédagogique et de sept postes d'enseignement. [...] Parcoursup, Bienvenue en France et autres ne font qu'accélérer cette dégradation, à laquelle nous refusons de nous résigner. »

Les personnels, constitués en assemblée générale, envisagent plusieurs modalités d'action collective (grève du zèle, grève, etc.) pour la rentrée de septembre 2019 si la situation, en particulier budgétaire, ne connaît pas d'évolution. Nous rejoignons ainsi les nombreuses initiatives nationales et appelons les autres composantes de l'université de Lille à la mobilisation.

Blandine Mortain, Michaël Zemmour,
adhérent.e.s SNESUP-FSU

Texte complet : fsu.univ-lille.fr/spip.php?article30.



Université
de Paris

Université de Paris : victoire contre la résignation

Les 21 et 22 mai ont eu lieu les élections aux conseils centraux et facultaires de l'Université de Paris, issue de la fusion de Paris-V et Paris-VII. Les militants et élus FSU ou proches ont porté un projet de rupture autour de trois axes : démocratie, service public et « désexcellence ». Notre liste, « Pari(s) d'une université plus humaine » (PUPH), était la seule à couvrir à la fois les collèges A, B et Biatss, dans le prolongement du travail commun engagé depuis longtemps avec le SNASUB.

Face à nous, la liste des présidents et une liste menée par un doyen dissident, aussi néolibérales l'une que l'autre. Alors que nous étions vus au départ comme « la troisième liste », nous arrivons en tête chez le personnel dans deux des trois facultés : largement en sociétés et humanités, de peu en sciences, la santé restant acquise à la liste présidentielle. Celle-ci l'emporte au CA (poids de la santé...), tandis que nous faisons jeu égal au Sénat académique. Ce succès, obtenu dans des conditions difficiles (campagne courte et nombreuses irrégularités), nous le devons à ce qui a manqué aux autres listes : un vrai programme porté par un collectif fort et enthousiaste, où chacun s'est engagé à sa manière.

Ces résultats sont une claque pour les présidences, qui misaient sur la résignation et la peur de perdre l'Idex, et un point marqué contre la mise au pas de l'ESR. Forts de notre succès, nous comptons peser sur la construction de l'Université de Paris et réorienter celle-ci via des états généraux à réunir dès la rentrée prochaine.

Gaël Mahé, université Paris-Descartes



TEMPS DE TRAVAIL

Une autonomie académique dégradée

Le décret statutaire des enseignants-chercheurs précise, en l'article 7 de la version de 2009, que le temps de travail de référence correspond au temps de travail arrêté dans la fonction publique. Dix ans plus tard pourtant, lors de la récente discussion de la loi de transformation de la fonction publique à l'Assemblée nationale, Olivier Dussopt, secrétaire d'État à la Fonction publique, déclare qu'il est nécessaire de « clarifier » le temps de travail des enseignants et des chercheurs. Mais quelles sont exactement les intentions du gouvernement ?

Car s'il faut clarifier, commençons par dire que le temps de travail des enseignants et des chercheurs n'a pas été revu à la baisse depuis soixante-quinze ans malgré la tendance historique à la baisse générale du temps de travail (40 heures, 39 heures, 35 heures). Aucune de ces diminutions du temps de travail ne nous a été appliquée.

En revanche, nos missions se sont quant à elles diversifiées et considérablement alourdies. À tel point qu'il est permis de se demander, non sans ironie, comment un temps de travail défini pour les enseignants-chercheurs pour moitié par les missions d'enseignement et pour moitié par les missions de recherche peut contenir une troisième moitié ? Celle constituée de leurs nouvelles missions ajoutées par les lois LRU et ESR – l'insertion professionnelle des étudiants ou le transfert vers les milieux socio-économiques des résultats de la recherche – sans jamais alléger les obligations statutaires de service et sans même parler, en matière de recherche, d'un recours devenu systématique aux appels à projets pour obtenir les moyens de travailler.

Ce dossier évoque dès lors également les moyens de refuser cette course en avant. Car le nouveau management public a pour ennemi le temps libre, l'autonomie intellectuelle, et il émiette l'activité en multipliant les tâches dont on ne voit pas le sens. La finalité : nous voler du temps et détourner notre attention. Et chacun souffre alors de délaisser son cœur d'activité.

Mais les universitaires ne sont-ils pas autonomes ? Le paradoxe, comme le montre Jean-Pierre Rouch pour clore ce dossier, n'est qu'apparent...

Olivier Dussopt dit « clarifier ». C'est une exigence du SNESUP-FSU depuis longtemps pour revaloriser nos métiers, améliorer nos conditions de travail et l'exercice de nos missions. ■

Ô temps de travail ! Suspend ton vol !

Cela faisait longtemps ! Véritable « marronnier » politique et journalistique, la question du temps de travail dans la fonction publique est l'un des sujets les plus débattus voire rebattus en France. À la suite du rapport Laurent sur le sujet, il y a très exactement trois ans, un rapport de l'Inspection générale des finances en février 2019 pointait 310 000 fonctionnaires dont le temps de travail serait inférieur à la durée légale. En mai 2019, ce sont désormais les enseignants et les chercheurs qui sont désignés par des déclarations gouvernementales évoquant une nécessaire « clarification » de notre temps de travail qui pourrait être à l'ordre du jour.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**, secrétaire général,
et **MICHEL MARIC**, membre du bureau national

Le rapport de Philippe Laurent sur « le temps de travail dans la fonction publique » de mai 2016 prenait la précaution de le noter dès son introduction : la focalisation sur le temps de travail des fonctionnaires est « facile » car « il y a toujours des exemples possibles dans un ensemble de plus de 5 millions d'agents », surtout si l'on oublie « ceux qui travaillent la nuit, les week-ends et jours fériés et dont la présence et les interventions sont devenues évidentes : infirmières, sapeurs-pompiers, policiers, agents techniques ». Prenant le soin d'exclure de son champ les enseignants et les chercheurs, le rapport pointera parmi ses 34 « recommandations » des régimes dérogatoires que l'Inspection générale des finances examinera plus avant dans ce rapport de février 2019 qui a fait grand bruit (en « fuitant » opportunément dans le quotidien *Le Figaro*). Une fois la « petite musique » installée sur une minorité de fonctionnaires dérogeant à la règle pour travailler en moyenne 1 555 heures au lieu de 1 607 heures par an (tels certains techniciens travaillant avec les contrôleurs aériens dont le temps de travail est calé sur celui de ces derniers...), la tentation du gouvernement serait-elle de pointer l'ensemble des fonctionnaires avec une suspicion d'insuffisance de temps de travail généralisée ?

JAMAIS CONCERNÉS PAR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Car le 17 mai dernier à l'Assemblée nationale, à l'occasion de la discussion du projet de loi de « transformation destruction de la fonction publique », un amendement du

gouvernement lui-même, qui n'aura pas été déposé dans les délais pour être discuté en commission, indique dans son exposé des motifs qu'« il est proposé » de « clarifier » le temps de travail des enseignants et des chercheurs¹. Alors qu'on lui demandera de préciser les choses et le sens de « clarifier », Olivier Dussopt, secrétaire d'État à la Fonction publique, répondra seulement : « Cela veut dire clarifier. » Alors, Monsieur le ministre, clarifions ! Car concernant les enseignants et les chercheurs, nos missions sont énumérées aux articles L. 123-3 et L. 952-3 du Code de l'éducation ainsi qu'à l'article L. 112-1 du Code de la recherche. Et le SNESUP-FSU alerte depuis plusieurs années : nos métiers se sont complexifiés, nos services ont été alourdis mais ils n'ont jamais été concernés par la moindre réduction du temps de travail². À quel moment la baisse du temps de travail à 35 heures en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2000 a-t-elle été prise en compte pour les enseignants et les chercheurs ? Le service d'enseignement des enseignants-chercheurs à 192 heures équivalent TD a été défini en 1984. Avec le passage aux 35 heures, il aurait dû baisser à 168 heures... Ce qui n'a pas été le cas. Et la définition de notre temps de travail actuel date en réalité de... 1945. Soit il y a près de soixante-quinze ans !

En 1945, en effet, les négociations nationales dans la fonction publique prenaient comme référence la semaine de 45 heures pour définir les obligations de service de certains corps. Il en va ainsi des professeurs du second degré (certifiés et agrégés), pour lesquels les négociateurs ont estimé un temps de travail moyen nécessaire à la préparation, à la délivrance et à la correction d'un cours : 2 h 30 pour un professeur certifié, 3 heures pour un professeur agrégé. Rapporté à l'horaire

Nos métiers se sont complexifiés, nos services se sont alourdis mais n'ont jamais été concernés par la moindre réduction du temps de travail.

1. Assemblée nationale, session ordinaire de 2018-2019, compte-rendu intégral, troisième séance du vendredi 17 mai 2019 : www.assemblee-nationale.fr/15/cri/2018-2019/20190239.asp.
2. www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/temps_de_travail_-_historique_et_propositions_snesup.pdf.



effectuant des TD, soumis à un service hebdomadaire avant 1984. Aussi ce décret a-t-il nettement augmenté les services des collègues travaillant dans des UFR ayant un enseignement plus condensé (sur 22, 24 semaines : 384 heures > 12 heures x 22 ou 24). Ainsi, c'est en

se basant sur l'année universitaire la plus longue, celle des IUT, que les décrets de 1984 et 1993 ont alourdi nos services dans une période où la durée hebdomadaire du travail se

hebdomadaire de 45 heures en vigueur à l'époque, on obtient respectivement 18 heures (45/2,5) de cours hebdomadaires pour un professeur certifié et 15 heures (45/3) pour un professeur agrégé. C'est sur cette base que le décret de 1950 a fixé initialement les services (correspondant aux maxima hebdomadaires actuels des PRAG-PRCE dans le supérieur) préparatoires aux grandes écoles (CPGE), a été ramené à 12 heures équivalent TD par semaine.

ANNUALISATION DES SERVICES D'ENSEIGNEMENT

Pour les enseignants-chercheurs, le décret statutaire de 1984 annualisera les services d'enseignement sur la base de 192 heures équivalent TD en multipliant 6 heures hebdomadaires par 32 semaines – en considérant de façon extensive les conditions pédagogiques propres aux IUT à l'époque... alors que l'horaire annuel « conseillé » était de 150 heures avant 1984 (6 heures x 25 semaines, dans les UFR hors IUT) – 3 heures hebdomadaires de cours pour les PR. À la suite, le même principe a été appliqué par le décret d'annualisation de 1993 aux PRAG-PRCE, les services statutaires de 384 heures résultant alors de la multiplication de 12 heures TD hebdomadaires par 32 semaines. Ces 12 heures découlent aussi du décret de mai 1950, notamment des horaires applicables en post-bac (heures de chaire et nombre d'élèves) et/ou représentant le double de l'horaire de référence d'un enseignant-chercheur (6 heures)

réduisait pour tous les salariés. Alors même qu'après 1968 le temps de travail était réduit à 40 heures, puis à 39 heures à partir de 1982, puis à 35 heures à partir de 2000, ni les enseignants, ni les enseignants-chercheurs n'ont été concernés depuis par une baisse générale du temps de travail ! C'est même bien le contraire qui s'est produit avec l'annualisation du temps de travail. Car cette dernière a conduit à remettre en cause jusqu'aux jours fériés, de plus en plus contournés pour rattrapage des enseignements faisant travailler l'équivalent moyen d'une semaine de plus par an...

UN TIERS DES UNIVERSITAIRES TRAVAILLENT 7 JOURS SUR 7

Et si l'on ajoute la complexification et l'extension de nos missions, notamment par la loi de 2013, on comprend mieux pourquoi un tiers des universitaires travaillent désormais 7 jours sur 7³. Tel Alphonse de Lamartine (*Le Lac*) « sur l'océan des âges », nombreux sont les universitaires qui peuvent se demander, « toujours poussés vers de nouveaux rivages », s'ils pourront jamais sur l'océan de leurs missions « jeter l'ancre un seul jour ? »

Pour ces raisons, avec un calcul que détaille la note précédemment citée, le SNESUP-FSU revendique un service de 125 heures équivalent TD pour les enseignants-chercheurs et 250 heures pour les PRAG-PRCE.

CQFC – CE QU'IL FALLAIT « CLARIFIER... ■

**La définition
de notre temps
de travail actuel
date en réalité
de... 1945 !
Soit il y a près
de soixante-
quinze ans...**

3. Cf. Michel Maric, « "L'ethos ascétique"... c'est pas du toc ! », *Le Snesup*, n° 668, octobre 2018, concernant l'article de 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.

Temps de travail des EC : comment faire entrer trois « moitiés »

Le cadre réglementaire du temps de travail des enseignants-chercheurs établit un partage pour moitié entre les cours et la recherche. Or, depuis environ dix ans, de nouvelles activités se sont ajoutées, aboutissant à un élargissement conséquent des horaires des EC. Qu'en est-il dans la pratique ?

Par **FRANÇOISE PAPA**, membre du Bureau national

Le sous-encadrement structurel qui frappe la plupart des établissements conduit à des dérives qui accentuent encore la détérioration des conditions de travail.

En matière de durée du travail, notre perception du cadre réglementaire dans lequel s'inscrit l'activité des enseignants-chercheurs (EC) est généralement circonscrite aux dispositions du décret n° 84-431 du 6 juin 1984, qui établit un temps de travail de référence constitué « pour moitié, par les services d'enseignement déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente » et « pour moitié, par une activité de recherche ».

À ces deux « moitiés » se sont ajoutées depuis une décennie de nouvelles activités telles que l'orientation et l'insertion professionnelle, la valorisation des résultats de la recherche, l'expertise, l'administration et la gestion des établissements, ou la participation à la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Cet élargissement nécessite bien sûr que soient définis les principes généraux de répartition des services entre ces différentes fonctions et fixées les équivalences horaires applicables à chacune des activités correspondant à ces fonctions, ainsi que leurs modalités pratiques de décompte.

Mais comment faire entrer trois « moitiés » dans le temps de travail de référence d'un enseignant-chercheur ? La chose est complexe : compte tenu de la réglementation applicable à l'ensemble de la fonction publique¹, nos obligations de service ne doivent pas aboutir à ce que :

- la durée quotidienne du travail excède dix heures ;
- l'amplitude maximale de la journée de travail dépasse douze heures ;
- la durée hebdomadaire de travail excède quarante-huit heures (ce qui interdit d'im-

poser plus de 11 heures de TD ou TP par semaine à l'EC²).

Ces dispositions sont cependant loin de constituer un cadre commun de référence pour la définition des obligations de service des enseignants-chercheurs. Les limites ci-dessus ne résistent pas en pratique à la multiplicité des missions qui leur incombent. C'est localement et au cas par cas que cela se joue : la prise en compte des activités et leur traduction en équivalences horaires diffèrent selon les établissements et même en leur sein. Le niveau de reconnaissance des tâches accomplies est, nous en avons l'expérience, une variable d'ajustement budgétaire : à nombre équivalent d'étu-

dians, pour des filières comportant des caractéristiques proches, l'allègement de service peut varier dans le temps, selon les ressources de l'établissement et ses priorités.

Notoirement sous-évaluées, les équivalences horaires allouées témoignent aussi de la fragmentation des tâches qui incombent aux EC et de la difficulté de les traduire en temps de travail effectif. Le sous-encadrement structurel qui frappe la plupart de nos établissements conduit à des dérives qui accentuent encore la détérioration de nos conditions de travail. Ça et là, des pressions s'exercent pour que les EC renoncent à des allègements de service, ou pour leur transformation en heures complémentaires « forcées ».

L'impératif de connexion généralisé, enfin, renforce la porosité entre les différents segments de l'activité des EC et entre temps de travail et temps de repos. Le droit à la déconnexion, affirmé pour le secteur privé dans le Code du travail, reste virtuel : énoncer la possibilité même de sa mise en œuvre, c'est aujourd'hui reposer la question centrale, du temps de travail et de son organisation. ■



1. Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.
Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.
2. Circulaire du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs (II, p. 9).

PRAG-PRCE : bien connaître ses obligations de service pour mieux les défendre

Le temps de travail des enseignants, de 1 607 heures partagées entre différentes tâches (cours, préparation, correction, échanges...), est défini par les obligations de services, elles-mêmes fixées par des décrets successifs, qu'il est utile de bien connaître pour faire respecter ses droits.

Par **LIONEL DUTHEIL**, élu SNESUP-FSU à la CAPN des professeurs agrégés

LE TEMPS DE TRAVAIL

Si le temps de travail dont sont redevables les enseignants est de 1 607 heures de travail effectif, celui-ci est défini par les « obligations de services ». Des études décennales menées auprès de nos collègues affectés dans les établissements du second degré¹ montrent que ceux-ci déclarent travailler globalement 40 heures par semaine et 19 jours pendant les congés scolaires. Ce temps de travail se partage ainsi : enseignement devant élèves, suivi individuel, préparation de cours, correction de copies, documentation-formation-recherche personnelle, échanges-rencontres-réunions et décharges.

LES OBLIGATIONS DE SERVICE

Les obligations de service des enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur relèvent, d'une part, du décret n° 2007-1295 de 2007, et d'autre part, du décret n° 93-461 de 1993, appelé décret Lang. Ils fixent, dans le cadre d'une année universitaire, un « *maximum de service hebdomadaire* » de 15 heures pour les agrégés et de 18 heures pour les certifiés ainsi qu'« *un service d'enseignement en présence des étudiants de 384 heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques* ». Le décret Lang précise que dès lors que les heures assurées n'excèdent pas les maxima, elles peuvent se répartir de manières diverses tant du point de vue du nombre de semaines dans une année universitaire que du point de vue du nombre d'heures hebdomadaires. Il en découle deux situations : l'année universitaire est suffisamment longue ; l'année universitaire est trop courte pour pouvoir atteindre les 384 heures, sans dépasser le plafond hebdomadaire. Dans le premier cas, la réalisation de tâches annexes peut être refusée, sinon elle doit être rétribuée par l'établissement.

Le SNESUP demande la réduction des services à 250 heures et la mise en œuvre d'un tableau d'équivalence des tâches² permettant de reconnaître, tant pour les enseignants que pour les enseignants-chercheurs, les activités pédagogiques annexes aux obligations de services.

L'ÉTAT DE SERVICE

Le président doit attribuer le service en accord avec l'enseignant sur la base statutaire de 1 HTD = 1 HTP et de 1 HCM = 1,5 HTD. L'éta-

blissement d'un prévisionnel d'heures d'enseignement en début d'année engage l'administration et l'enseignant, et fait foi pour l'application des droits à congés légaux (maladie, maternité...) ou en cas de litige. Les heures complémentaires se déclenchent au-delà de la 384^e heure, à un taux horaire que le SNESUP demande à réévaluer à 90 euros.



Le ministère de l'Éducation nationale (Paris VII^e).

LES DROITS À CONGÉS

La circulaire sur les congés du 30 avril 2012 indique qu'en cas d'arrêt maladie, le service prévu est considéré accompli ou, lorsque c'est plus avantageux pour l'enseignant (notamment en l'absence de service prévisionnel), le nombre d'heures considérées comme faites est déterminé par une méthode dite « proportionnelle ». Elle rappelle que si l'application des plafonds hebdomadaires « *ne permet pas à l'établissement de confier un service statutaire complet aux enseignants, il conviendra de considérer que ceux-ci ont accompli leurs obligations de service réglementaires* ».

LA DÉFENSE DE NOS DROITS

Les préconisations d'un rapport sénatorial du 25 juillet 2018 sur le métier d'enseignant se bornant à des objectifs comptables, notamment à appliquer dans le secondaire l'annualisation des obligations de service, nous rappellent combien ce décompte des services a soumis les enseignants du supérieur à plus de flexibilité et de difficultés à faire valoir leurs droits élémentaires (congés légaux, taux de rémunération des heures de TP complémentaires). La connaissance et la défense de nos décrets statutaires est un point d'appui certain pour résister aux méthodes managériales prônées par le gouvernement actuel et déclinées de plus en plus fréquemment dans nos établissements. ■

La connaissance et la défense de nos décrets statutaires est un point d'appui certain pour résister aux méthodes managériales prônées par le gouvernement actuel.

1. La dernière, portant sur l'année 2010 : « Note d'information – DEPP » – n° 13.13, juillet 2013.
2. www.snesup.fr/referentiel-national-de-taches-4301.

Quand le temps nous manque : le droit au refus

C'est à l'occasion du colloque du Centre d'Alembert sur le thème « Quand le temps nous est compté : questions de temps dans le travail académique », en 2017, que fut lancée l'idée d'établir un questionnaire afin de collecter des paroles de terrain auprès de chercheurs et d'enseignants-chercheurs.

Par **CHRISTINE EISENBEIS** et **HÉLÈNE GISPERT**,
FSU, université Paris-Sud

Lors du colloque du Centre d'Alembert de l'UFR des sciences d'Orsay sur les « Idées d'université par temps de mutation », certains d'entre nous* ont proposé de prendre pour l'année suivante ce thème : « Je n'ai pas le temps ! ». C'est pour l'introduction de ce colloque (www.centre-dalembert.u-psud.fr/2017-quand-le-temps-nous-est-compte-questions-de-temps-dans-le-travail-academique) que nous avons élaboré un questionnaire – une vingtaine de questions –, donné de la main à la main à une cinquantaine de collègues, sans autre prétention que de collecter des paroles de terrain.

L'URGENCE COMME CRITÈRE DE PRIORISATION DES TÂCHES

Quantifier son temps de travail ? C'est difficile lorsque le travail est morcelé, lorsqu'il inclut des temps de réflexion, d'écriture, des apparents « temps morts ». Quoi quantifier au juste ? Les chiffres qui ressortent malgré tout sont, pour une proportion importante de chercheurs (C) ou enseignants-chercheurs (EC), bien au-delà de la valeur « légale » de 1 607 heures par an, valeur que 30 % d'entre eux admettent ne pas connaître, les EC se référant plutôt aux 192 heures annuelles d'enseignement. Le débordement est général pour la quasi-totalité des C et EC, sur les soirs, les week-ends, les vacances (mails, écriture, bibliographies, préparation de cours et copies). Mais la régulation est recherchée : « Je prends à présent plaisir à ne pas répondre à des mails envoyés après 18 heures le vendredi, de tels messages n'ayant aucune urgence – mon métier n'est pas de sauver des vies ou de maintenir la sécurité nationale. »

Comment prioriser ? L'urgence, et non l'intérêt du travail, est le critère pour gérer son temps et prioriser, urgence imposée par l'organisation : horaires d'enseignement, date limite de dépôt de dossiers, urgences administratives et leurs logiciels à renseigner, les gens qui dépendent de notre travail (docs, post-docs, stagiaires, étudiants), « l'importance en second, l'urgence d'abord ».

« PAS LE TEMPS DE... »

Le manque de temps nuit au travail collectif : « créer ensemble demande plus de temps », « moins de temps pour filer un coup de main gratuitement à un collègue », « nous ne réfléchissons pas assez à ce que nous faisons en commun »... et rejaillit sur la qualité des relations de travail : « séquences de pression et de surcharges qui affectent les relations avec les collègues et les étudiants », « tension nerveuse et stress ne sont pas bons pour les relations de travail ».

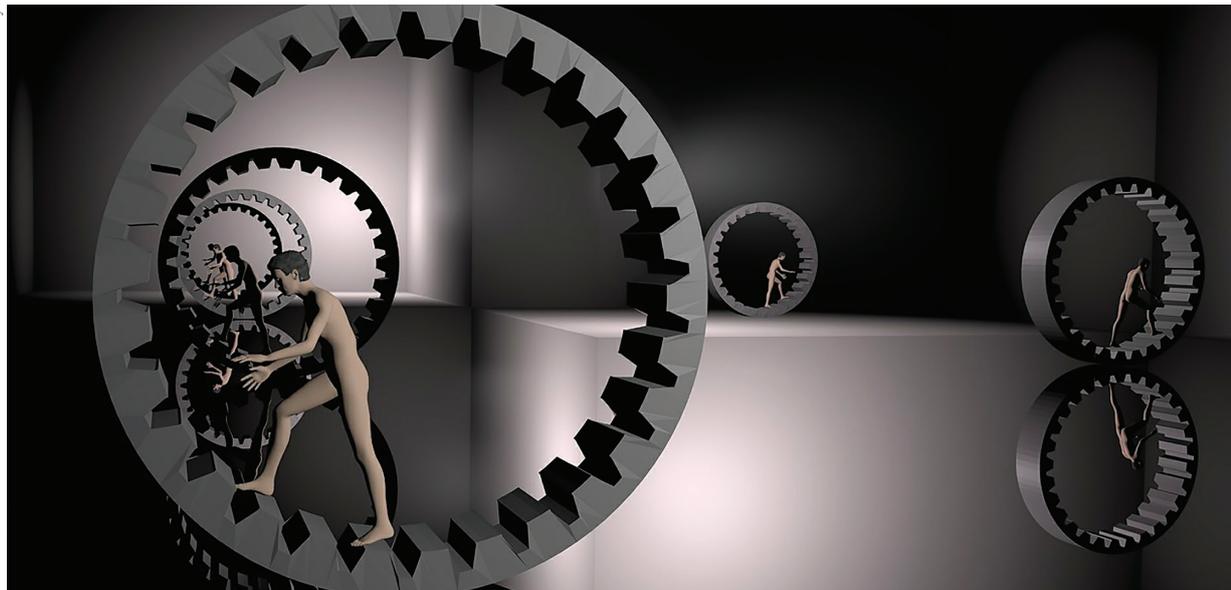
Le manque de temps nuit aussi à la qualité du travail, pour 70 % des répondants. « Les études courtes et ponctuelles sont privilégiées sur celles nécessitant plus de temps », « aliénation du temps à gérer des brouilles », « pas le temps de lire », « manipes faites trop rapidement, pas le temps de refaire des expériences », « pas le temps d'être disponible pour les étudiants ».

Comment remédier à ce manque de temps ? Les réponses peuvent être d'ordre collectif : diminuer les charges administratives et les logiciels chronophages, avoir des moyens récurrents pour passer moins de temps à en chercher, freiner la logique d'accumulation de la production scientifique, revoir les systèmes d'évaluation, de publication, de recrutement, « changer la culture du chercheur dévoué corps et âme », « à nous de dire stop. Si on refuse la course, le système ralentira ». Oui, mais comment re-prendre le temps de se le dire et d'agir collectivement ? ■

Le manque de temps nuit à la qualité du travail, pour 70 % des répondants.

* Hélène Aubry, Philippe Brunet, Christine Eisenbeis, Hélène Gispert, membres du conseil scientifique des programmes du Centre d'Alembert.

© Pixabay



Menace sur le temps de travail des Biatss

Le 25 mars dernier, deux jours avant la présentation de la loi Dussopt, le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin, a organisé la publication dans la presse d'un rapport de l'Inspection générale des finances sur le temps de travail des fonctionnaires intitulé « Régimes dérogatoires aux 35 heures dans la fonction publique de l'État ».

Répondant à la commande, ce document est un brûlot dont la finalité est d'engager la remise en cause de dispositions d'organisation dans l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) favorables aux personnels.

Par **JULIE ROBERT**, membre du bureau national
du SNASUB-FSU

La lettre de mission de l'Inspection générale des finances (IGF) pour ce rapport, datée du 9 novembre dernier, exprimait l'intention du ministre en même temps que la cible de l'opération que le gouvernement entend mener : mettre fin aux accords qui introduirait « un écart à la norme [des 1 607 heures annuelles qui] ne repose sur aucune justification liée à l'exercice des fonctions ». Le ministre commanditaire précise d'ailleurs quelles sont ces justifications : « réduction annuelle du temps de travail en cas de travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, en horaires décalés, de travaux pénibles ou dangereux ». Cette manière de réduire le sujet du temps de travail au seul décompte horaire annuel appelle d'ores et déjà une critique : celle-ci réduit la question au seul chronométrage du temps de présence, sans prendre en compte les enjeux collectifs de l'organisation du travail dans les services et les établissements, la réalité des besoins du service public et des bonnes conditions de travail de leurs personnels, à commencer par l'articulation vie au travail-vie personnelle. Bref, de tels points aveugles dans la commande de ce rapport ne sont pas dus au hasard mais bien à une approche politique et/ou technocratique déshumanisante du travail. Cette approche quantitative du temps de travail est bien pratique quand l'injonction politique est de supprimer 120 000 postes dans la fonction publique.

DÉCOMPTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

Le sujet de ce rapport n'est pas le temps de travail, mais son décompte ! Dans son panorama général des différents accords ARTT, le rapport cible particulièrement celui de l'Éducation nationale (référence à l'origine pour ceux des universités), qu'il considère comme participant d'une « survivance historique » qui apparaît comme pas ou peu justifiée aux rapporteurs. Il montre d'un doigt accusateur les personnels Biatss qui ne feraient que 1 565 heures par an... Sans argumenter réellement au regard du fonctionnement réel de l'ESR, il jette en pâture



© Fred Romero / Flickr

deux propositions : supprimer les deux jours de congés au titre du fractionnement (pour compenser l'exercice d'un droit à congé s'exerçant de manière contrainte en fonction du temps universitaire) et le décompte des jours fériés comme du temps travaillé dès lors qu'ils sont suivis ou précédés de jours effectivement travaillés. Voilà un raisonnement proprement imbécile mais qui est assumé pour répondre à la commande politique !

REMISE EN CAUSE DES ACCORDS EXISTANTS

En effet, d'une part ces heures de travail ne constitueraient pas des blocs de travail de nature à compenser le manque cruel de créations de postes pour répondre aux besoins du service car répartis individuellement sur chaque personnel. Et d'autre part, il n'est jamais fait aucun cas de l'engagement réel des personnels qui conduit une grande majorité d'entre eux à faire davantage que le temps de travail prescrit. On appréciera le mépris qui pointe derrière les pages de ce rapport.

Le hasard fait décidément bien les choses : le gouvernement a en effet soumis à l'Assemblée nationale un amendement au projet de loi Dussopt qui précise : « Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures. » Voilà qui remet en cause presque tous les accords existants ! ■

Deux jours avant la présentation de la loi Dussopt paraissait un rapport de l'IGF sur le temps de travail des fonctionnaires (photo, ministère de l'Économie et des Finances à Paris).

Cette approche quantitative du temps de travail est bien pratique quand l'injonction politique est de supprimer 120 000 postes dans la fonction publique.

Un temps pour assujettir

Pourquoi sommes-nous si fatigués ? Pourquoi avons-nous constamment le sentiment que nous n'avons plus le temps de ne rien faire, plus le temps en tout cas de bien faire notre travail ? Quelle est l'origine de cette fatigue malsaine ? Prenons un peu de recul.

Par **ÉVELYNE BECHTOLD-ROGNON,**

professeure de philosophie dans un lycée du nord de l'Essonne, autrice de *Pourquoi joindre l'inutile au désagréable, En finir avec le nouveau management public* (Éd. de l'Atelier, 2018), présidente de l'Institut de recherches de la FSU

Quand on s'interroge sur ce qui est nécessaire pour constituer un collectif de travail et éventuellement de lutte, on cherche souvent du côté de la compréhension des intérêts communs ou d'une formation adaptée. C'est bien sûr pertinent. Mais plus prosaïquement et aussi plus fondamentalement encore, on a besoin d'espace et de temps.

L'absence de lieux physiques où les personnels peuvent se croiser, se parler, se réunir, complique infiniment la création d'un lien social indispensable à la naissance de l'envie de travailler et de lutter ensemble. Le cas des travailleurs « ubérisés » est à cet égard très parlant. Et le télétravail comme la numérisation de nombreuses tâches sont à la fois des possibilités appréciables de limiter les transports inutiles et des menaces très sérieuses contre la conscience de faire partie d'un collectif.

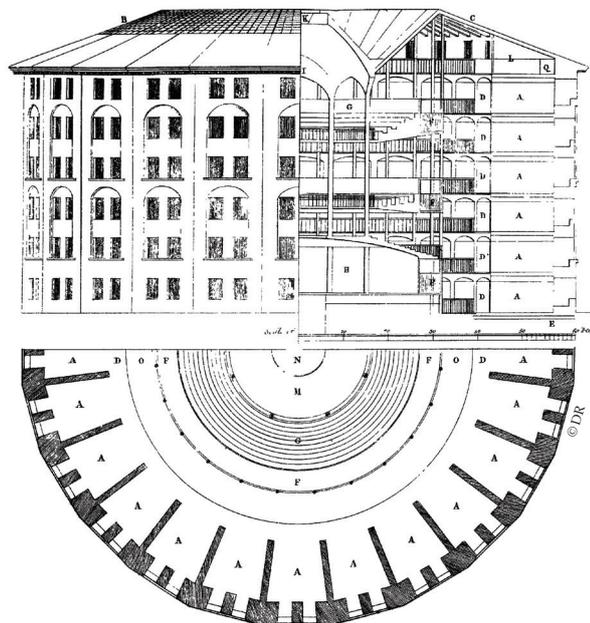
Le nouveau management public ne s'y est pas trompé, et exploite toutes les possibilités de l'outil numérique pour tenir les agents à distance les uns des autres, mais sous le regard constant de la hiérarchie. Dans un fabuleux panoptique dont Bentham n'aurait pas osé rêver, chacun est condamné à la solitude et à l'exposition¹.

L'OISIVETÉ EST MÈRE DE TOUS LES VICES...

Mais le premier ennemi du nouveau management public est le temps libre. L'oisiveté est mère de tous les vices, et notamment de ceux qui conduisent les travailleuses et travailleurs à réfléchir et à s'unir : aller en réunion ou stage syndical, débattre, lire.

Ce n'est pas un hasard si l'une des premières occurrences du terme management² se trouve à nouveau sous la plume de Jeremy Bentham en 1797, lorsqu'on lui demande de concevoir l'architecture d'un village pour les pauvres. Dans cet ouvrage intitulé *Pauper Management Improved*, Bentham précise son objectif : « Dans ces maisons de pauvres, toutes les activités devraient être dirigées et aucune fraction de temps ne devrait être tournée exclusivement vers le seul objectif du confort ou du loisir. »

Ainsi s'éclaire un pan de ce que vivent aujourd'hui la plupart des agents de la fonction publique. Travailler beaucoup, elles et ils en ont



Tel le panoptique de Bentham, le nouveau management public tend à tenir les agents à distance les uns des autres, mais sous le regard constant de la hiérarchie.

l'habitude et n'y rechignent pas si cela se traduit par une amélioration des services rendus au public. Mais multiplier des tâches dont on ne voit pas le sens, ajouter des couches au mille-feuille bureaucratique, cela, elles et ils ne le comprennent ni ne l'acceptent. Car elles et ils en perçoivent confusément la finalité : leur voler du temps. Parasité par les tâches chronophages liées au « reporting » (mails, rapports, projets, comptes-rendus à rédiger, indicateurs à renseigner, etc.), chacun souffre de délaissier le cœur de son activité.

ÉPUISER PAR UN TRAVAIL DÉPOURVU DE SENS

Car comment faire pour que les agents soient de plus en plus obéissants et de moins en moins contestataires ? Les épuiser par un travail non seulement intense mais encore et surtout dénué de sens. Le management est donc initialement moins une pratique de production visant la rentabilité qu'une pratique d'assujettissement visant la docilité.

Comme l'écrit Friedrich Nietzsche dans *Aurore* en 1881 : « Au fond, on sent aujourd'hui, à la vue du travail – on vise toujours sous ce nom le dur labeur du matin au soir –, qu'un tel travail constitue la meilleure des polices, qu'il tient chacun en bride et s'entend à entraver puissamment le développement de la raison, des désirs, du goût de l'indépendance. » ■

Le management est initialement moins une pratique de production visant la rentabilité qu'une pratique d'assujettissement visant la docilité.

1. Le panoptique est un type d'architecture carcérale imaginé par le philosophe Jeremy Bentham à la fin du XVIII^e siècle. L'objectif de la structure panoptique était de permettre à un gardien, logé dans une tour centrale, d'observer tous les prisonniers, enfermés dans des cellules individuelles autour de la tour, sans que ceux-ci puissent savoir quand ils sont observés. Ce dispositif donne ainsi aux détenus le sentiment d'être surveillés constamment.
2. Pour un historique précis du terme, voir l'ouvrage de Thibault Le Texier, *Le Maniement des hommes. Essai sur la rationalité managériale*, La Découverte, 2016.

Débordements et ajustements temporels chez les enseignants-chercheurs*

Peut-on croire un enseignant-chercheur lorsqu'il se dit débordé ? Ne s'agit-il pas pourtant d'une profession où le degré d'autonomie est encore évident ? Le paradoxe n'est qu'apparent. Pour le dénouer, il faut entrer plus profondément dans l'écologie des temporalités de cette activité composite.

Par **JEAN-PIERRE ROUCH**, MCF, sociologue,
université Toulouse-Jean-Jaurès

L'enseignant-chercheur (EC) est un individu contemporain qui n'échappe pas aux particularités de la société de son époque. Et en tant que tel, il doit faire avec la multiplication, l'éclatement, la désynchronisation et la complexification des temps sociaux, ce qui, d'ailleurs, transforme en véritable activité, et donc en objet potentiel de la sociologie, la construction de nos emplois du temps. Mais il n'est pas n'importe quel individu contemporain. Et son activité présente quelques caractéristiques, sinon toujours spécifiques, du moins exacerbées.

Tout d'abord, une faible définition de ses horaires de travail. À part la fameuse référence aux 192 heures ETD d'enseignement, les textes ne précisent guère davantage, énonçant simplement que son activité doit se composer « pour moitié de la recherche », et ne l'ont liée que récemment, à la fois symboliquement et mathématiquement, aux 1 607 heures annuelles légales de la fonction publique, en appliquant un coefficient de 4,2. Cette faible comptabilité horaire a longtemps protégé les universitaires. Elle témoignait d'une confiance et d'une sorte de prestige liées à leurs missions. Ce flou, désormais, permet d'accroître la charge de travail de manière non officielle. Et surtout, n'apparaît pas, dans ce calcul, l'empilement des tâches qui relèvent d'une nébuleuse des gestions administrative, pédagogique et financière et qui, pour être non explicitement prévues, sont cependant exigées, au moins implicitement. De fait, et c'est une autre caractéristique, la nature de ses activités (le pluriel est nécessaire) est elle-même mal définie.

VARIABILITÉS ET DISCONTINUITÉS

À la pluralité de la nature des tâches viennent se rajouter leurs variabilités et leurs discontinuités selon des échelles de durées diverses qui s'interpénètrent : la rythmicité et le niveau d'échelle d'un cours, de la rédaction d'un article, d'un mandat de direction, d'évaluation des pairs, etc. n'obéissent ni aux mêmes récurrences, ni aux mêmes (dis)continuités. Comme nous le rappelait en entretien une

Faire en sorte que ces foyers de tensions ne deviennent des sources de souffrance au travail.



© Shutterstock

EC, nous avons le sentiment de changer de métier, non seulement plusieurs fois au cours d'une vie, mais également plusieurs fois par jour. Cette multiplicité des natures d'activités et cette variabilité peuvent être sources de richesse mais aussi de confusion : il n'est pas si aisé, pour un individu, de construire une échelle de valeur stable parmi la myriade de ses activités. De ce point de vue, ce que les EC appellent « le travail » est parlant. Un EC se surprend lui-même, après avoir corrigé des copies, assisté à un conseil de département, donné un cours, répondu et envoyé des mails, résolu des problèmes administratifs, à dire « ça y est : je vais aller bosser », ce qui signifiait pour lui « enfin, je vais pouvoir me consacrer à la rédaction de l'article que j'ai entamée depuis longtemps ». Cela ne veut même pas nécessairement dire qu'il place la publication d'articles de façon permanente au-dessus de toutes ses autres activités. Cela signifie juste que, dans l'écologie de ces activités, il doit isoler, promouvoir au moins momentanément une activité, à cause de l'urgence peut-être, ou simplement du fait qu'il s'agit d'une tâche de fond, une préoccupation permanente parmi la constellation de ses activités. « *Je me sens*, dit cet autre collègue à propos de la discontinuité et de l'incommensurabilité de ses tâches, *comme un marathonien qu'on arrêterait plusieurs fois pour demander l'heure.* »

La multiplicité des natures d'activités et la variabilité peuvent être sources de richesse mais aussi de confusion.

* Ce texte est essentiellement tiré de l'article de Nawel Aït Ali et Jean-Pierre Rouch, « Le "je suis débordé" de l'enseignant-chercheur », *Temporalités*, n° 18, 2013 : journals.openedition.org/poralites/2632. Lire aussi : Éric Agrikoliansky, « Enseignant-chercheur, sombre bilan », AOC, 9 mai 2019 : aoc.media/analyse/2019/05/09/enseignant-chercheur-sombre-bilan.

Intrication
du temps de
travail et du
temps hors
travail...



© Shutterstock

Dernière particularité : l'intrication du temps de travail et du temps hors travail, le brouillage des sphères d'activité qui sont aussi des sphères sociales... et en l'occurrence également familiales. Ce n'est certes pas spécifique à cette profession (et c'est en réalité assez courant dans une nature d'activité qui s'apparente à la production de services), mais là encore, c'est exacerbé en raison de la personnalisation des enjeux intellectuels et nécessairement affectifs inhérents au métier.

METTRE EN PLACE DES TACTIQUES

Depuis longtemps, les EC ont appris à jongler avec ces particularités et mettent en place diverses tactiques pour faire en sorte que ces foyers de tensions restent des ressources et ne deviennent des sources de souffrance au travail. Ces tentatives de maintien – ou de reprise – de la maîtrise s'organisent selon deux pôles d'orientation des attitudes :

- l'un réintroduisant des distinctions personnelles claires entre les activités, organisant un emploi du temps spécialisé et notamment établissant la distinction public/privé, travail/hors travail, à travers des habitudes et/ou des micro-ritualisations ;
- l'autre, au contraire, jouant avec la labilité des frontières entre activités, rendant fluide et « opportuniste » le passage d'une activité à une autre. Une multi-activité assumée en quelque sorte.

C'est ainsi que les tactiques mises en place peuvent viser à se construire des cadres temporels et spatiaux aux frontières bien délimitées. Avec des « horaires de bureau » et une localisation spécialisée par activité, par exemple. Ou, inversement, il peut s'agir de fluidifier et de déspecialiser des lieux ou des plages de temps, comme le travail chez soi, le week-end, ou des loisirs casés dans des temps de journée, en semaine.

MÉCANISMES DE CONSTRUCTION DU SENS

À ces différentes tactiques, il faut ajouter les mécanismes de construction du sens qui jouent avec des redéfinitions et des recatégorisations personnelles des tâches : activités de natures variables qualifiées « de fond », ou bien par « niveau de concentration », ou bien par urgence supposée, mais rarement définitivement établie.

Jusqu'à récemment, ces tactiques fonctionnaient, pour la plupart, c'est-à-dire qu'elles suffisaient le plus souvent à prévenir l'embrassement de foyers de tensions potentielles. Mais les rapports aux temps des EC dessinent des modes de gestion des contraintes et des tensions temporelles très individualisées, et c'est bien le problème.

Car, de son côté, l'université a fortement évolué et avec elle ses logiques institutionnelles et son échelle de temporalités, vers une accélération (le raccourcissement des délais, le rythme des réformes, des publications...), une accumulation (des tâches de gestion, des niveaux académiques pertinents...), une diversification des tâches inhérentes (généralisation, y compris au pédagogique, de la philosophie de projet, élargissement des publics cibles dans le -3/+3...) et une incertitude (fragilisation des ressources, des statuts, fuite en avant des exigences académiques...).

Tout ce qui se joue en tensions et surcharges temporelles au niveau académique ne se déjoue en petites tactiques qu'au niveau de l'individu EC. Mais jusqu'à quand ? Il paraît nécessaire et urgent que les instances dans lesquelles siègent heureusement encore les EC (quand il leur en reste le temps) prennent conscience et se saisissent du problème en proposant autre chose que du coaching en gestion du temps, c'est-à-dire arrachent la problématique à son individualisation. ■

Tout ce qui se joue en tensions et surcharges temporelles au niveau académique ne se déjoue en petites tactiques qu'au niveau de l'individu EC.

Élections CNU : ce que défendront les candidats des listes portées ou soutenues par le SNESUP-FSU

Les élections au Conseil national des universités (CNU) se dérouleront au mois de septembre et tout début octobre (date limite de réception des votes le 14 octobre). Le CNU étant un élément clé du maintien du statut national des enseignants-chercheurs, le SNESUP-FSU est comme toujours fortement engagé dans ces élections.

par **MARIE-JO BELLOSTA** et **NATHALIE LEBRUN**,
secrétaires nationales, secteur SDP-CNU

Le SNESUP-FSU a déposé des listes en collèges A et B dans 39 sections, en collège B uniquement dans cinq sections, rassemblant des adhérents syndiqués et des sympathisants. Il soutient des listes intersyndicales dans quatre sections. Ce travail considérable a mobilisé de nombreux militants, ainsi que des personnels du siège, qui ont tenté de faire au mieux – compte tenu des forces disponibles au regard de la quantité de travail – le lien entre les coordinateurs des listes, les sections locales du SNESUP et la direction nationale, pour présenter des candidats portant les valeurs de notre syndicat. Les listes déposées au nom du SNESUP ont une base de profession de foi commune, exprimant ces valeurs partagées et les revendications qui seront portées*, avec en particulier les engagements qui suivent.

SUR LE FONCTIONNEMENT DES SECTIONS ET DES MEMBRES DU CNU

- Respecter et promouvoir un fonctionnement éthique, transparent et démocratique des sections CNU.
- Défendre au sein de la CP-CNU des règles de déontologie communes à l'ensemble des sections.
- Ne pas utiliser sa position d'élu à des fins personnelles.
- Mettre en débat et rendre publics les critères pris en compte dans l'examen des dossiers.
- Rédiger et diffuser des comptes-rendus permettant de prendre connaissance de l'activité des sections.

SUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER

- Mettre en débat des propositions concrètes pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tenir compte des interruptions de carrière et veiller à la représentation des femmes dans les promotions.
- Veiller à la prise en compte des situations de handicap.
- Agir pour l'augmentation du contingent de congés de recherche ou de reconversion thématique.



Le dépouillement des votes aura lieu les 21 et 22 octobre au MESRI et les résultats seront publiés le 25 octobre.

SUR L'ANALYSE DES DOSSIERS ET LA DÉFENSE DES COLLÈGUES

- Défendre la prise en compte de l'ensemble des activités tout au long de la carrière de l'enseignant-chercheur (EC) : enseignement sous toutes ses formes, recherche y compris interdisciplinaire, diffusion des connaissances scientifiques, activités et responsabilités administratives, électives.
- Apprécier les activités à l'aune des moyens mis à disposition de l'EC sans prendre comme étalon les dossiers des collègues qui bénéficient de conditions exceptionnelles (chaire d'excellence, Idex, IUF...).
- Prendre en considération les conditions particulières d'exercice de toutes les missions des EC (IUT, sites délocalisés, isolement géographique ou thématique, etc.).
- Défendre la diversité des approches épistémologiques, théoriques, méthodologiques au sein des disciplines ; combattre toute normalisation des pratiques de recherche et des modes de diffusion des résultats ; défendre et promouvoir l'usage de la langue française.
- Défendre une analyse qualitative des dossiers et ne pas se cantonner à l'aspect bibliométrique quantitatif ni aux seules listes de publications reconnues par le HCERES.
- Refuser toute grille d'évaluation automatique sous forme de lettres ou chiffres.
- Conseiller les collègues qui le souhaitent lors de la constitution de leur dossier et les informer à l'issue de la session CNU dans le respect de la confidentialité des débats. ■

Ce travail considérable effectué par le SNESUP a mobilisé de nombreux militants et des personnels du siège, qui ont tenté de faire au mieux pour présenter des candidats portant les valeurs de notre syndicat.

* Retrouvez la profession de foi complète : www.snesup.fr/rubrique/elections-cnu-2019.



CAPN d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude 2019

La CAPN examinant les candidatures à l'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude s'est tenue du 21 au 23 mai 2019. Vos élu.e.s SNESUP-FSU ont rappelé l'exigence de voir cette voie d'accès demeurer un vrai débouché de carrière pour les collègues.

par **SERGE DENEUVÉGLISE, LIONEL DUTHEIL**
et **MICHELA GRIBINSKI**, élu.e.s SNESUP-FSU à la CAPN
des professeurs agrégés

BEAUCOUP DE CANDIDATS POUR PEU D'ÉLUS

La CAPN a prononcé cette année 356 promotions (dont 23 dans le supérieur), nombre calculé selon un ratio de 1 possibilité ouverte pour 7 titularisations dans le corps des agrégés réalisées l'année précédente. En l'état, cette voie de promotion ne contribue que marginalement à l'aspiration de la profession à une réelle revalorisation. En effet, le nombre de promotions demeure beaucoup trop faible au regard des 15 791 candidatures au niveau national (dont 1 503 dans le supérieur).

CETTE VOIE DE PROMOTION DOIT DEVENIR EXEMPLAIRE DANS SON FONCTIONNEMENT

La CAPN s'est déroulée dans le même état d'esprit que celui des années précédentes, l'administration entérinant des propositions de modification dans de nombreuses disciplines.

Néanmoins, le fond pose toujours problème. Dans l'esprit de nombreux collègues, la promotion par liste d'aptitude perd beaucoup de son crédit tant elle souffre de candidatures de proximité et de propositions imposées. Certaines inspections générales font de la liste

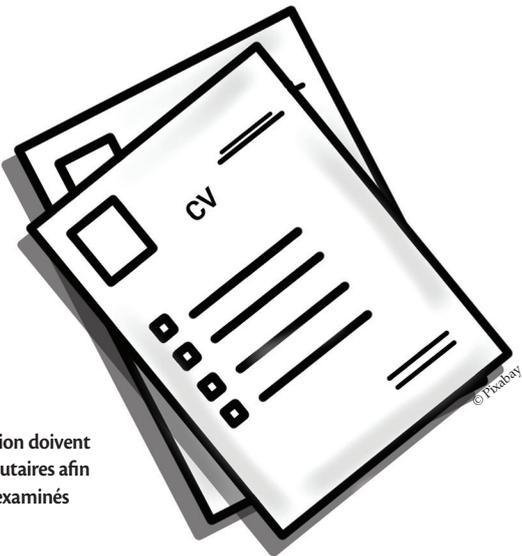
d'aptitude un instrument de gestion des ressources humaines, qui se traduit en particulier par le rajeunissement des candidats proposés. Des inspections générales survalorisent ainsi les collègues chargés de missions, au détriment de toute autre activité, au point que la CAPN risque de se transformer en une commission de prérecrutement de futurs inspecteurs. Enfin, nombre de ces candidats, proposés pour la première fois, sont immédiatement nommés, réduisant les possibilités de promotion de collègues inscrits de longue date sur les listes académiques.

Pour l'avenir, nous pensons qu'il faut se pencher sur les modalités d'accès au corps des agrégés par liste d'aptitude. Des nominations transparentes et équilibrées peuvent être obtenues par la prise en compte d'un certain nombre de critères clairs et objectifs (qualification, carrière, admissibilité...), ce qui remettrait un peu d'égalité de traitement dans l'étude des dossiers.

AUX CÔTÉS DES COLLÈGUES, CONTRE L'ARBITRAIRE : LE PARITARISME

Cette année, 1 434 (dont 167 du supérieur) dossiers inscrits en CAPA étaient à étudier en CAPN. Seule la FSU, de par le nombre et l'expertise de ses représentants (6 élus sur les 10), est en mesure de lire l'intégralité de ces dossiers et d'en faire l'analyse exhaustive. Le SNESUP-FSU peut donc faire des propositions alternatives à celles des inspections générales. Vos élus ont veillé au respect des principes statutaires mis en place par l'administration elle-même ; ils ont porté une attention particulière aux dossiers des collègues syndiqués ayant adressé une fiche de suivi individuel. Le CV dûment rempli et la lettre de motivation doivent rester les seuls éléments statutaires sur lesquels se fondent les propositions afin que tous les dossiers soient examinés dans l'équité requise. ■

Des nominations transparentes et équilibrées peuvent être obtenues par la prise en compte d'un certain nombre de critères clairs et objectifs.



Le CV et la lettre de motivation doivent rester les seuls éléments statutaires afin que tous les dossiers soient examinés dans l'équité requise.

La liste des promus est disponible sur le site du ministère : cache.media.education.gouv.fr/file/LA/73/0/agrege_nomination_SIAP_24mai2019_1130730.pdf.



Les écoles d'ingénieurs dans l'enseignement supérieur public : quels droits d'inscription ?

Si les écoles d'ingénieurs publiques dépendent majoritairement du MESRI, certaines sont également sous la tutelle d'autres ministères, ce qui peut augmenter notablement leur budget. Néanmoins, même si elles sont mieux dotées que les universités, elles souffrent de pertes de moyens et le ministère les a enjointes de trouver de nouveaux modes de financement, entre autres en passant par une augmentation des droits d'inscription.

Par **FRÉDÉRIC NOËL**, enseignant-chercheur, Grenoble INP

Les écoles d'ingénieurs publiques font partie de l'enseignement supérieur et de la recherche avec les universités. Les personnels ont les mêmes statuts et les mêmes missions. Si le statut des écoles d'ingénieurs varie de composante interne aux universités à composante de grand établissement, elles sont principalement régies par le Code de l'éducation. Elles ont des dotations budgétaires plus importantes pour le maintien d'une spécificité technologique. Certaines ont plusieurs ministères de rattachement et leur budget peut en être augmenté notablement.

Les écoles d'ingénieurs sont accréditées par la commission des titres d'ingénieur (CTI) en lieu et place d'une accréditation par le Cneser (le Cneser est une instance représentative alors qu'aucune élection ne participe à la formation de la CTI). La principale dérogation au Code de l'éducation justifiant le passage au grand établissement est la création de conseils centraux où les personnels sont minoritaires : le modèle de gouvernance dominant s'éloigne du modèle de démocratie universitaire.

PASSAGE AUX RCE

Les écoles publiques sont souvent soumises aux mêmes règles d'autonomie et de responsabilité que les universités. Souvent, pas toujours, car certaines sous statut de grand établissement ne sont pas impliquées automatiquement dans la démarche. Mais la majorité des établissements concernés ont demandé les responsabilités et compétences élargies (RCE). Le gouvernement les a alors dotés d'un budget correspondant à la dotation lors du passage aux RCE. Comme les universités, les écoles subissent un potentiel glissement vieillesse technicité (GVT), des contraintes et dépenses nouvelles qui ne sont pas compensées par l'État.

Des écoles d'ingénieurs se retrouvent en « plan de retour à l'équilibre ». Elles connaissent les gels de postes, les réductions de maquettes pédagogiques, l'accroissement du nombre d'étudiants dans les salles. Les personnels y sont sommés de renouveler leur pédagogie pour former plus avec moins et des tentatives de déréglementation des services y sont aussi courantes.

NON à la hausse des frais de scolarité à Grenoble INP!
NON à la hausse dans les écoles d'ingénieurs!



Pétition lancée par l'intersyndicale et destinée à la ministre de l'ESRI.

Le système, mieux doté que les universités, souffre de pertes de moyens et est enjoint de trouver de nouveaux modes de financement. Ainsi, à l'automne 2018, le ministère aurait demandé à des réseaux d'écoles de réfléchir à l'augmentation des droits d'inscription. Il ne s'agit pas de l'augmentation pour les étudiants extracommunautaires mais bien de droits d'inscription pour les étudiants européens en école d'ingénieurs. Les écoles s'engouffrent dans le débat et réfléchissent à des augmentations très significatives.

SYSTÈME INÉGALITAIRE

Le système d'écoles d'ingénieurs se revendique d'un système méritocratique. Si cet objectif n'est que trop partiellement atteint, une augmentation des droits d'inscription ne peut qu'aggraver ce décalage. Augmenter les droits d'inscription, c'est limiter l'accès de certaines classes sociales aux études d'ingénieurs et cela est contraire aux missions du service public.

Dans certains réseaux d'écoles, comme celui des INP, l'administration tente de justifier une demande au ministère d'augmentation des droits d'inscription (on entend parler de 100 à 400 % d'augmentation). Une pétition a été mise en ligne (www.change.org/p/frédérique-vidal-non-à-l-augmentation-des-droits-d-inscription-dans-les-écoles-d-ingénieurs). Il faut défendre les droits d'inscription standards en école d'ingénieurs car après les droits pour les étudiants extracommunautaires, c'est une deuxième digue qui est prête à sauter et pourrait rapidement justifier des augmentations partout dans l'enseignement supérieur public. ■

Augmenter les droits d'inscription, c'est limiter l'accès de certaines classes sociales aux études d'ingénieurs.

RAPPEL DU PRÉAMBULE DE LA CONSTITUTION DU 27 OCTOBRE 1946, ARTICLE 13

« La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État. »

Une réforme effectuée en dépit des avis de la profession

Le gouvernement a lancé à marche forcée une réforme du lycée, qui s'accompagne d'une réforme du baccalauréat, suscitant craintes et mobilisations.

Par **FRÉDÉRIQUE ROLET**, secrétaire générale du SNES

Les problèmes actuels du lycée réformé par Luc Chatel (2010) étaient connus et le SNES-FSU a fait savoir au ministre qu'il travaillait sur des propositions. La suprématie, par exemple, de la série S parmi les séries du bac général relevait en partie de son caractère très généraliste tandis que la série L, amputée des mathématiques, paraissait fermer des portes. Le devenir des séries technologiques, souvent parents pauvres de l'attention ministérielle, supposait aussi qu'on travaille sur les possibilités de passerelles, les conditions d'enseignement, etc. J.-M. Blanquer a plutôt fait le choix de tout balayer, au nom d'une pseudo-liberté laissée aux élèves, guidé en fait par un véritable projet idéologique largement amorcé avec Parcoursup. Il s'agit de dégager des élites très bien formées, capables de construire des parcours identifiés et valorisés dans le supérieur en laissant les élèves et les familles peu familières des implicites face à des choix compliqués. Pour la voie générale, les élèves doivent choisir en fin de seconde trois enseignements dans une palette variant de six (voire moins) à onze selon les établissements. On note dans les remontées des lycées que les « bons élèves » font des choix de triplettes classiques, avec en perspective Parcoursup, tandis que les plus faibles peinent à émettre des choix cohérents. En outre, le discours de propagande sur la générosité de l'offre de formation, tant pour les enseignements de spécialité que pour les options, est démenti par la réalité. Les chefs d'établissement arguent de l'insuffisance de moyens pour refuser d'ouvrir tel enseignement, les problèmes d'emplois du temps et de salles font que certains assemblages sont impossibles, les politiques d'établissement divergent : là on prescrit les triplettes des enseignements de spécialité, là on interdit tel assemblage... Globalement, les inégalités d'implantation se creusent et en font les frais des lycées de petites villes ou de zones défavorisées.

MULTIPLICATION DES TEMPS D'ÉVALUATION

Concernant les futures modalités d'évaluation des lycéens, elles posent de redoutables problèmes pédagogiques comme organisationnels. Les temps d'évaluation vont se multiplier et, par exemple, les enseignements de spécialité évalués en terminale devront l'être avant les congés de

printemps pour pouvoir être intégrés à Parcoursup. C'est-à-dire que les programmes devront avoir été traités d'ici à la fin du mois de février. La relation du professeur aux élèves en pâtira, le temps de l'évaluation formative diminuant, le professeur étant contraint de traiter le programme le plus rapidement possible. On est loin de la fameuse « reconquête du mois de juin ».

Quant à la désorganisation que les différentes évaluations vont entraîner dans les établissements, elle aura des conséquences sur les personnels comme sur les élèves : la progression pédagogique de tous les enseignants d'une même matière devra être similaire pour permettre aux élèves de passer les simili-partiels des matières du tronc commun.

INQUIÉTUDES ET RÉACTIONS

Tout cela pour un baccalauréat plus complexe à mettre en œuvre, prenant davantage de temps sur les apprentissages tout en perdant en grande partie son caractère de diplôme national...

La réforme du lycée et du baccalauréat, sur fond de suppressions de postes dans le second degré, réussit donc ce tour de force de compliquer la vie des établissements, pénaliser lourdement certaines disciplines (enseignements artistiques, LCA...), augmenter les inégalités, aggraver les conditions de travail. Le ministre de l'Éducation n'a d'ailleurs pas caché que la fin des séries identifiées permettrait de regrouper plus d'élèves dans le cadre du tronc commun.

Si l'on ajoute à cela le scandale qu'a constitué la confection des programmes, le mépris du travail des experts comme des avis de la profession, la charge idéologique forte de certains d'entre eux, on comprend mieux pourquoi depuis des mois les collègues font part de leurs inquiétudes et se mobilisent, pourquoi le SNES-FSU a solennellement alerté le ministre par une lettre ouverte. Sans autre réponse que le mépris ou des pressions exercées sur les enseignants critiquant ouvertement la politique éducative. De ce fait, le SNES-FSU appelle les personnels du second degré à se mettre en grève le 17 juin, premier jour de surveillance des épreuves du baccalauréat (philosophie et français). Cette décision difficile a été prise après consultation des syndiqués et débats dans les établissements. Son caractère exceptionnel souligne la gravité de la situation et la responsabilité du ministre. ■

Tout cela pour un baccalauréat plus complexe à mettre en œuvre, prenant davantage de temps sur les apprentissages tout en perdant en grande partie son caractère de diplôme national...

IVG : un droit fondamental en danger

Fin mai, des rassemblements ont eu lieu à l'appel du collectif Avortement en Europe, les femmes décident !, notamment le 23 à Marseille devant le consulat des États-Unis et le 27 à Paris devant l'ambassade des États-Unis. La FSU avait également appelé au rassemblement parisien pour dénoncer les régressions à l'œuvre aux États-Unis mais aussi en Europe et dans le monde concernant les droits des femmes et en particulier le droit à l'avortement.

Par ANNE ROGER, secrétaire nationale

LA REMISE EN CAUSE DE LA DÉCISION

« ROE V. WADE »

En 1973, la Cour suprême des États-Unis décidait grâce à l'action de Norma McCorvey, connue sous le nom de Jane Roe, de reconnaître aux femmes le droit à avorter durant la période pendant laquelle le fœtus n'était pas viable. Malgré cette décision (qui a pris le nom de « Roe v. Wade »), aux États-Unis, la mortalité maternelle reste une des plus élevées au monde (900 décès par an) et touche davantage les femmes noires, plus vulnérables. Or, depuis janvier, 28 des 50 États américains ont prévu de limiter cet accès à l'avortement et de remettre en cause cette décision historique. Les subventions aux centres de santé pratiquant les IVG ont ainsi été supprimées. Le 15 mai, le Sénat de l'État de l'Alabama, contrôlé par les républicains, a adopté un projet de loi contre l'avortement, y compris en cas de viol ou d'inceste. Des peines de prison de 10 à 99 ans sont ainsi prévues pour les médecins pratiquant l'avortement, sauf en cas d'urgence vitale pour la mère ou d'« anomalie létale » du fœtus. Le Kentucky et le Mississippi ont, quant à eux, interdit les avortements une fois les battements du cœur du fœtus détectables, soit environ à la 6^e semaine de grossesse. La Géorgie, l'Ohio, le Missouri et le Tennessee sont en passe d'adopter des règles comparables.

DES RÉGRESSIONS INQUIÉTANTES

Ces régressions interpellent fortement quant à la remise en cause de droits fondamentaux y compris en Europe et en France, où les choix politiques et les baisses des dépenses publiques aboutissent à la multiplication des fermetures de maternités et de centres d'IVG. L'accès au droit à l'avortement devient plus compliqué et très inégalitaire pour les femmes sur l'ensemble du territoire. Cette situation a de graves conséquences sur la santé physique et mentale et la vie des femmes. Par ailleurs, le retour à la clandestinité implique inéluctablement une hausse de la mortalité. Ainsi, 47 000 femmes sont mortes dans le monde en 2018 des suites d'un avortement non médicalisé, faut-il le rappeler ?

L'avortement est un droit humain fondamental pour toutes les femmes. Soutenir les luttes des peuples et des femmes qui réclament le droit à



Manifestation anti et pro-avortement aux États-Unis.

© Steve Rhodes / Flickr

l'avortement comme aux États-Unis, en Argentine ou encore en Pologne est une urgence.

UNE FAUSSE BONNE NOUVELLE ?

En France, le 8 juin, à l'occasion de l'examen du projet de loi Santé au Sénat, un amendement a été voté autorisant l'allongement du délai légal d'accès à l'IVG, le faisant passer de 12 à 14 semaines, comme c'est déjà le cas en Allemagne. Ce délai est déjà de 22 semaines en Espagne et de 24 semaines en Grande-Bretagne et aux Pays-Bas. Cet amendement aurait permis aux femmes qui avortent aujourd'hui à l'étranger et à leurs frais (de 3 000 à 5 000 femmes qui payent entre 1 000 et 3 000 euros) de bénéficier de ce droit gratuitement en France. Cet allongement du délai aurait permis de réduire, même très partiellement, les difficultés. Cette revendication, soutenue par la FSU, est portée par de nombreuses organisations féministes dont le Planning familial. Pourtant, grâce à une deuxième délibération demandée par la droite et approuvée par le gouvernement, le Sénat a annulé cet allongement, qu'il avait pourtant voté précédemment !

Acharnement contre les droits des femmes ? Gageons que la ministre des Droits des femmes et la ministre de la Santé s'expriment très prochainement favorablement pour l'allongement de cet accès à l'IVG en France et que l'amendement voté soit maintenu lors du retour de la loi en commission mixte. ■

*Soutenir
les luttes des peuples
et des femmes
qui réclament
le droit à
l'avortement
est une urgence.*

Une loi de programmation pluriannuelle pour la recherche dès 2021

Réclamée depuis des années par le SNESUP, une loi de programmation de la recherche devrait voir le jour avant la fin de l'année, pour une entrée en vigueur début 2021. Trois groupes de travail, composés de parlementaires, de présidents d'université et d'organismes de recherche et de personnalités proches du pouvoir, ont été missionnés par la ministre de l'ESRI pour plancher sur le sujet.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**, secrétaire général

Le 1^{er} février 2019, le premier ministre, Édouard Philippe, a confié à madame la ministre Frédérique Vidal l'élaboration d'une loi de programmation pluriannuelle de la recherche. Cette revendication historique du SNESUP-FSU serait-elle sur le point d'être satisfaite ? Après quinze années de réformes incessantes de l'enseignement supérieur et de la recherche, après des années de diminution du nombre de chercheurs et d'enseignants-chercheurs, des années de stagnation du budget de la recherche (les précédentes augmentations ayant essentiellement servi à rembourser des dettes contractées auprès des organismes de recherche internationaux), après les financements extrabudgétaires des PIA qui ont accentué les inégalités de dotation, c'est donc pleins d'espoir, forts de nos revendications que nous avons saisi cette opportunité, mais sans ignorer les menaces que Bercy ne manque jamais d'imposer en contrepartie, et que nous nous sommes pliés au jeu des concertations préalables à la rédaction du projet de loi.

Pour réaliser la concertation, la ministre a missionné trois groupes de travail composés de parlementaires, de présidents d'université et d'organismes de recherche et de personnalités

proches du pouvoir. Ils doivent rendre leur copie en juillet 2019. Le projet de loi devrait être rédigé durant les mois d'août à décembre 2019. L'adoption et la promulgation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche devraient avoir lieu en 2020 pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021, un an et demi avant la fin du mandat de l'actuelle majorité. L'engagement pluriannuel pourrait donc être conditionné au maintien dans ses fonctions de l'actuel président de la République.

Le premier groupe de travail, piloté par Antoine Petit, PDG du CNRS, doit regrouper des propositions de financement pour « [la] recherche sur projet, [le] financement compétitif et [le] financement des laboratoires ». Ce groupe de travail n'a décidé de n'auditionner en bilatéral que les organisations syndicales des organismes de recherche... Mais le SNESUP-FSU via la commission spéciale d'évaluation de la recherche du CNESER a contribué à un rapport très complet sur l'impact du financement sur appel à projets, qui reprend nombre de nos mandats. Il sera consultable sur le site du SNESUP.

Le deuxième groupe de travail doit plancher sur l'« attractivité des emplois et des carrières scientifiques » et le troisième sur « innovation et recherche partenariale ».

Le SNESUP veillera à ce que l'augmentation du budget de l'ESR se traduise par des créations d'emplois titulaires et des budgets de fonctionnement pérennes.

Pour que chacun puisse consacrer un mi-temps à la recherche, il est nécessaire de réduire les obligations statutaires de service et de créer plus de 6 000 postes de titulaires supplémentaires par an pendant dix ans.



20 % DE POUVOIR D'ACHAT EN MOINS DEPUIS VINGT ANS

Lors de notre audition par le groupe 2, nous avons rappelé que les grilles indiciaires des maîtres de conférences et des chargés de recherche ne valorisaient pas la qualification du doctorat puisque nous étions toujours au même niveau que les professeurs agrégés du secondaire. Que, comme tout fonctionnaire, nous avons perdu 20 % de pouvoir d'achat depuis vingt ans, ce qui correspondait à dix années de progression dans les premiers échelons et que le recrutement dans nos corps s'effectuant en moyenne à plus de 34 ans, les grilles avaient vingt années de retard par rapport à la situation de la fin du siècle dernier. Concernant plus spécifiquement les enseignants-chercheurs, si des efforts ont été consentis pour alléger les services en début de carrière afin de permettre l'accès à une formation professionnelle initiale, le nombre des missions que doivent désormais remplir les EC a été considérablement alourdi par les lois LRU et ESR. Les taux d'encadrement n'ont cessé de se dégrader, ce qui, pour que chacun puisse consacrer un mi-temps à la recherche, impose d'une part la réduction des obligations statutaires de service (125 heures eq TD par an), et d'autre part la création de plus de 6 000 postes de titulaires supplémentaires par an pendant dix ans.

LES ENTREPRISES VALORISENT PEU LE DOCTORAT

Dans le troisième groupe de travail, nous avons rappelé que l'État subventionnait à hauteur de 10 milliards d'euros (Mds€) la recherche privée, dont 6 Mds€ rien que pour le crédit d'impôt recherche (CIR), et que malgré cette manne, les entreprises ne valorisaient toujours pas le doctorat dans les conventions collectives, qu'elles n'embauchaient que peu de jeunes docteurs et que la part de la recherche privée ne progressait pas en part de PIB. Si effort d'innovation et de recherche partenariale il y avait à fournir, celui-ci devait avant tout provenir des organisations non gouvernementales, de l'administration et des entreprises privées.

Tout cela devrait conduire à une augmentation du budget de la recherche de 1 Md€ par an pendant dix ans pour la recherche publique (EPST et EPSCP) et de 2 Mds€ par an pendant dix ans pour l'enseignement supérieur. Nous serons vigilants à ce que celles-ci se traduisent en des créations d'emplois titulaires et des budgets de fonctionnement pérennes. Cependant, l'actuel projet de loi de transformation de la fonction publique imposerait une autre politique avec le recrutement sur contrat et le développement des inégalités de dotations négociées par l'agent ou l'établissement. ■

De la clarté sur le financement par appels à projets

Le SNESUP demande depuis des années une clarification du financement de la recherche publique. Le Cneser a mené des études sur le sujet et propose des estimations à partir des données officielles publiées.

Par le **SECTEUR RECHERCHE**

Le ministère et la majorité des présidents d'établissement estiment à 15-20 % le financement par appels à projets (APP) et ils en déduisent que le financement de la recherche publique est équilibré et approprié, notamment en comparaison avec les pays étrangers.

À travers ses adhérents, le SNESUP fait, au contraire, le constat que le fonctionnement des laboratoires de la recherche publique est actuellement financé en très grande majorité par le système des AAP, que ce système de financement est déséquilibré et inapproprié et que, de plus, il génère du gaspillage car il mobilise, en comparaison avec un système de financement par dotations, un temps de travail supplémentaire (préparation des dossiers, évaluation et sélection, suivi administratif) et engendre donc un coût indirect. De plus, ce système de financement par AAP déstructure l'organisation du travail, ce qui provoque souvent du stress et de la souffrance sur les personnels de la recherche publique, conséquences qui induisent un coût supplémentaire qui n'est pas évalué.

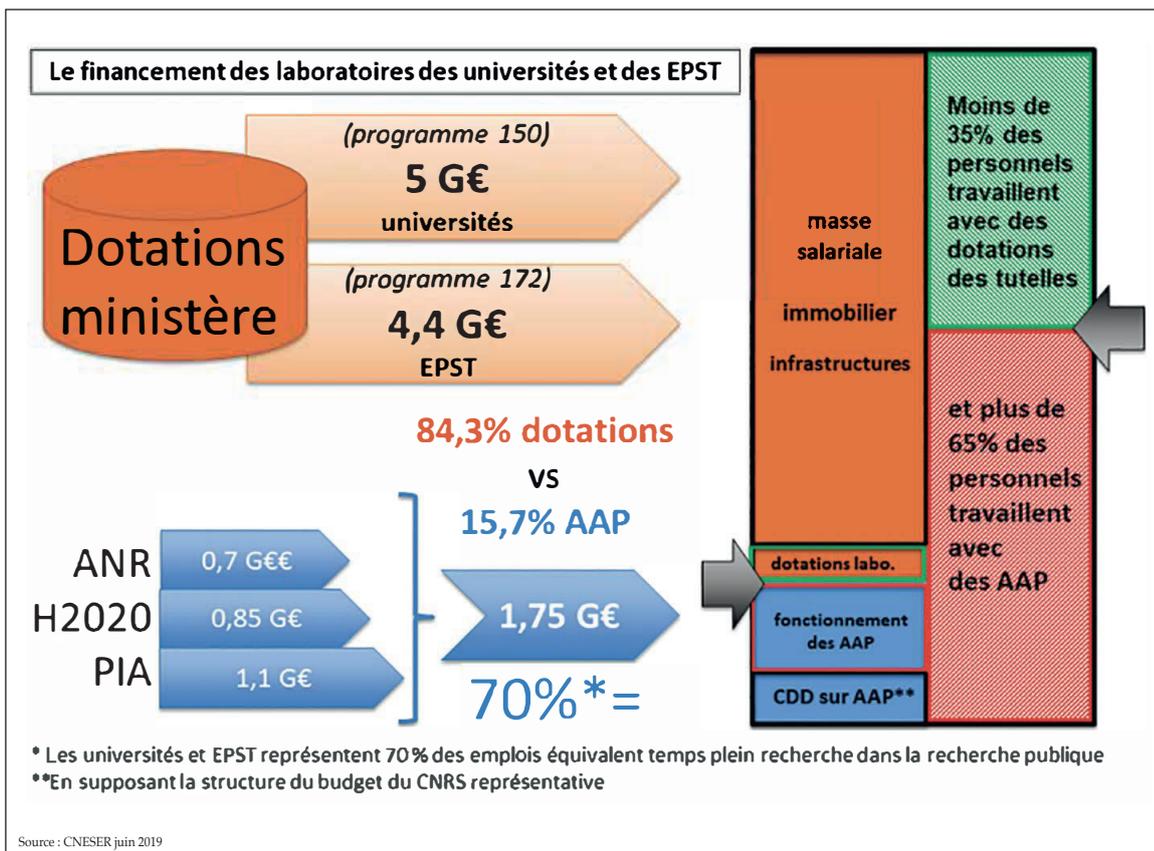
UNE EFFICACITÉ À ÉVALUER

Le SNESUP réclame depuis des lustres que le financement de la recherche publique soit clarifié et il se félicite des études menées au sein du Cneser, qui « estime que l'efficacité du système de financement par AAP doit être impérativement évaluée ». En intégrant l'ensemble des financements et face à la nébuleuse ministérielle, il propose des estimations en partant des données officielles publiées. Si on ne considère que les APP hors collectivités territoriales (dont FUI, Feder et CPER), nous avons 0,7 milliard d'euros (Md€) de l'ANR, 0,85 Md€ du programme européen H2020 (moyenne annuelle depuis 2014) et 1,1 Md€ du programme d'investissement d'avenir (moyenne annuelle de 2011 à 2016), soit plus de 2,5 Mds€. En considérant que les labora-

Ce système de financement est déséquilibré et inapproprié.

LA STRUCTURE DU FINANCEMENT DES LABORATOIRES DES UNIVERSITÉS ET DES EPST

Selon le Cneser, au maximum 35 % de la recherche des laboratoires sont exercés de façon indépendante des AAP.



1. Note d'information du SIES 18.03, avril 2018 : « Évolution et structure des recrutements en EPST entre 2008 et 2016 ».
 2. Université de Bordeaux, université Paris-Sud, université de Strasbourg, université de Nantes, université de Rouen, université d'Aix-Marseille, université Pierre-et-Marie-Curie, université Joseph-Fourier, université Toulouse-I, université Paris-VIII, université de Franche-Comté, université de Bourgogne, université de Savoie-Mont-Blanc, université Lille-I, université Paris-Diderot, université de Lorraine, université Pierre-Mendès-France.
 3. 16 951 chercheurs titulaires et 4 860 ingénieurs de recherche dans les 8 EPST : CNRS, INSERM, INRA, INRIA, IRD, IFSTAR, INED et IRSTEA.
 4. « Les comptes 2017 du CNRS : du budget au bilan, des comptes sociaux aux comptes consolidés » : www.dgdr.cnrs.fr/dcif/chiffres-cles/comptes-2017/accueil.htm.
 5. Rapport d'information du 25 juillet 2018 en conclusion des travaux de la Mission d'évaluation et de contrôle de la Commission des finances de l'Assemblée nationale sur « l'évaluation du financement public de la recherche dans les universités ». Réponse à la question page 87.

toires des universités et des EPST perçoivent 70 % de ce financement (les chercheurs des universités et des EPST représentent 70 % des équivalents temps plein recherche dans la recherche publique¹), le financement par AAP de ces laboratoires s'élèverait à 1,75 Md€.

Avec cette première estimation reprise par le graphique ci-dessus, les 9,4 Mds€ de dotations des tutelles représentent 84,3 % du financement des laboratoires et les 1,75 Md€ provenant des AAP représentent 15,7 %. Cet ordre de grandeur de 15-20 % de financement par AAP correspond aux chiffres mis en avant par le ministère et la majorité des présidents indiqués en introduction.

Ce que ministère et présidents ne précisent pas, c'est que l'essentiel des dotations des tutelles est affecté à la masse salariale et à l'hébergement des laboratoires (voir graphique). Les dotations des tutelles pour le fonctionnement, c'est-à-dire ce que chaque équipe de chercheurs ou d'enseignants-chercheurs reçoit, peuvent être estimées à partir de celles du CNRS et de l'Inserm pour les EPST (219 millions d'euros – M€ – pour 16 913 chercheurs et ingénieurs de recherche de toutes les disciplines scientifiques) et à partir d'un échantillon de 17 universités² (65 M€ pour 19 210 enseignants-chercheurs). L'extrapolation à l'ensemble des chercheurs et ingénieurs de recherche des 8 EPST³ et à l'ensemble des enseignants-chercheurs⁴

conduit à une estimation de 283 M€ de dotations des EPST et 193 M€ pour les universités, c'est-à-dire un total d'environ 500 M€. Cela signifie que les dotations de fonctionnement des tutelles représenteraient environ 22 % (0,5 Md€) du financement total en fonctionnement contre 78 % (1,75 Md€) pour les AAP.

FAIBLE PROPORTION DE RECHERCHE HORS AAP

Au terme d'une série d'estimations, le Cneser indique « qu'au maximum 35 % de la recherche des laboratoires sont exercés de façon indépendante des AAP ». Cette très faible proportion de recherche indépendante des AAP est très éloignée des 80 % de financement par dotations mis en avant par le MESRI et les directions d'établissement. Cela explique que les personnels des établissements de la recherche publique, qui vivent cette situation au quotidien dans les laboratoires, aspirent à rétablir un équilibre entre financement par dotation et financement par AAP du fonctionnement des laboratoires : à l'occasion de la consultation citoyenne organisée par la Commission d'évaluation et de contrôle de l'Assemblée nationale, la communauté scientifique a exprimé à une très large majorité⁵ de 75 % « qu'il faut accorder une priorité au financement récurrent », contre seulement 2 % favorables à « une priorité au financement sur projets ». ■

Retour sur le budget 2018

L'analyse par la Cour des comptes de l'exécution budgétaire de la mission « recherche et enseignement supérieur », en application de l'article 58-4° de la LOLF, apporte des éléments qui confortent les analyses du SNESUP-FSU sur les conséquences pour les établissements de la mise en œuvre précipitée de la loi ORE*.

par **CHRISTOPHE VOILLIOT**, secrétaire national

UN BUDGET EN ORE ?

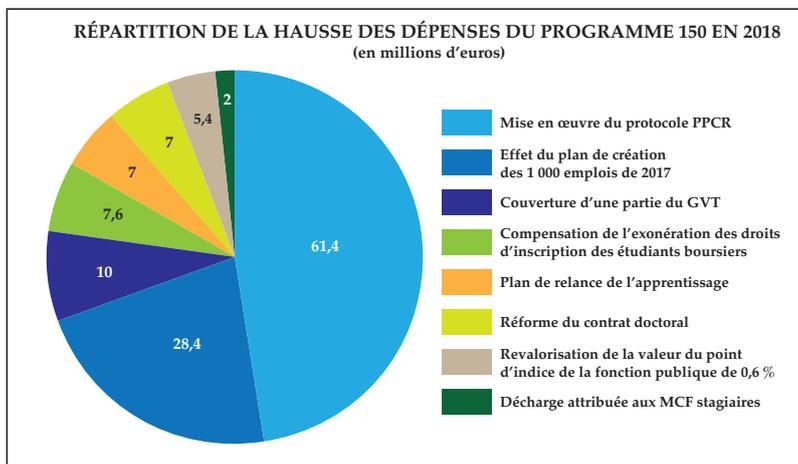
La Cour des comptes se félicite du respect de l'enveloppe prévue par la loi de finances initiale (LFI), en hausse de 132 millions d'euros (M€) pour le programme 150 « formations et recherche universitaire ». Elle note que les surcoûts de 44,6 M€ engendrés par la loi ORE n'ont pas entraîné de dérive dans les dépenses alors même que seuls 15 M€ de crédits supplémentaires avaient été prévus. Cela s'explique par un dégel partiel de la réserve de précaution et par des redéploiements de crédits, en particulier des crédits immobiliers. Mais c'est surtout en 2019 que les effets budgétaires de la loi ORE se feront sentir, d'où l'appel à la vigilance lancé par la Cour.

La hausse des dépenses du programme 150 en 2018 est pour une bonne part la conséquence de l'augmentation de la masse salariale compensée par les subventions pour charge de service public des opérateurs. Elle se répartit de la manière suivante :

- effet du plan de création des 1 000 emplois de 2017 (+ 28,4 M€) ;
- mise en œuvre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations – PPCR (+ 61,4 M€) ;
- compensation de l'exonération des droits d'inscription des étudiants boursiers (+ 7,6 M€) ;
- revalorisation de la valeur du point d'indice de la fonction publique de 0,6 % prévue par le décret du 25 mai 2016 et entrée en application au 1^{er} février 2017 (5,4 M€) ;
- plan de relance de l'apprentissage (+ 7 M€) ;
- décharge attribuée aux MCF stagiaires au titre de l'obligation de formation instaurée par le décret du 9 mai 2017 (+ 2 M€) ;
- réforme du contrat doctoral en application du décret du 29 août 2016 (+ 7 M€) ;
- couverture d'une partie du GVT (+ 10 M€) au titre des établissements n'ayant pas accédé au RCE.

DU RIFI FI SUR LA RÉSERVE DE PRÉCAUTION

La Cour des comptes effectue un suivi de ses recommandations annuelles. Elle conteste en particulier les modalités de constitution de la réserve de précaution des opérateurs. Établie de manière forfaitaire (70 M€ en 2016 et 2017, 30 M€ en 2018), cette dernière devrait être fixée



de manière proportionnelle et par conséquent s'élever à environ 100 M€. Pourquoi une telle différence ? Dans sa réponse à la Cour, le MESRI évoque « la tension qui existe sur la masse salariale des EPSCP », c'est-à-dire le GVT et les dépenses non anticipées liées à la loi ORE. La Cour des comptes estime qu'elle « ne peut souscrire à une telle appréciation et maintient le constat que les établissements bénéficient d'une réserve inférieure au taux d'effort national ».

LE SUIVI DES EMPLOIS

En application de l'article 11 de la loi de programmation des finances publiques, le plafond d'emploi est automatiquement corrigé en fonction de la consommation constatée l'année précédente. Cette mesure aura pour conséquence en 2019 une baisse du plafond d'emploi de 659 ETP pour le programme 150 : 7 357 ETPT contre 8 016 dans le plafond initial. Le SNESUP-FSU n'a cessé de dénoncer les gels d'emplois auxquels ont recours les universités ; grâce à ce mécanisme, l'austérité budgétaire produit l'effet attendu : diminuer l'emploi public.

La Cour des comptes dresse un bilan sévère du plan Fioraso. Sur les 5 000 créations d'emplois prévues, elle note que le MESRI « procède par extrapolation pour estimer que 3 600 emplois auraient pu être créés sur la période 2013-2017 mais n'est pas en mesure de fournir un bilan précis du nombre de recrutements effectués », car elle a bien compris que les universités « ont en effet pu utiliser une partie des fonds alloués pour financer d'autres postes, notamment les évolutions automatiques de masse salariale, sans procéder à de nouveaux recrutements ». Cela, nous le savions déjà... ■

La Cour des comptes dresse un bilan sévère du plan Fioraso.

* www.ccomptes.fr/system/files/2019-05/NEB-2018-Recherche-enseignement-superieur.pdf.

Mettre en place un réseau de lutte pour inverser le rapport de force dans l'ESR

En 2009, les universitaires ont subi un lourd échec malgré leur mobilisation. Depuis, pendant dix ans, les attaques n'ont fait que se confirmer et s'amplifier. Désormais, le SNESUP-FSU souhaite organiser une vaste riposte de l'enseignement supérieur et de la recherche au niveau international.

Par **MARC DELEPOUVE**, membre du BN, coresponsable du secteur International

Il s'agira de poser les bases d'une initiative destinée à s'inscrire dans la durée et à s'élargir à d'autres syndicats de l'ESR dans le monde.

En 2009, la mobilisation dans les universités françaises a empêché la mise en place de la modulation des services des enseignants-chercheurs. Une attaque frontale contre les collègues a ainsi été bloquée. Dans le même temps, cette mobilisation s'est soldée par un lourd échec. En effet, la modulation des services n'était que l'une des mesures de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) et l'application de l'ensemble des autres mesures constitua en France une étape majeure du déploiement du néolibéralisme dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR).

Pour autant, n'allons pas accuser les syndicats de l'ESR et leurs directions nationales de l'époque de la déroute qu'ils subirent. Tout d'abord, les universitaires ne sont pas aux ordres des syndicats. Ensuite, il est des questions qui appellent temps de maturation et prise en compte des multiples dimensions et de leur complexité.

L'ESR, FER DE LANCE DE L'AFFRONTMENT ÉCONOMIQUE

Le néolibéralisme, processus économique et anthropologique global, transforme les sociétés humaines et les individus. Il se déploie à une échelle mondiale d'où, fort de la puissance des marchés et des entreprises transnationales, il exerce une emprise contre laquelle les mobilisations nationales sont d'une efficacité limitée, y compris dans un pays de la taille de

la France ; particulièrement dans l'ESR, fer de lance de l'affrontement économique entre les nations. Quant aux sentiments ou postures de toute-puissance nationale, tout au plus ils sèment des illusions qui entretiennent l'impuissance et, de fait, protègent

le système. Ce n'est que par une mobilisation articulée, du local à l'international, en passant par le national et l'Europe, que le rapport de force pourra être inversé. D'où le séminaire international que le SNESUP-FSU organise le 24 juin prochain, veille de son congrès d'orientation. L'objectif est de mettre en place un réseau international de syndicats de l'ESR, front de luttes communes pour soustraire les universités à la domination sans cesse croissante exercée par les grandes entreprises, les marchés mondiaux et les pouvoirs politiques.

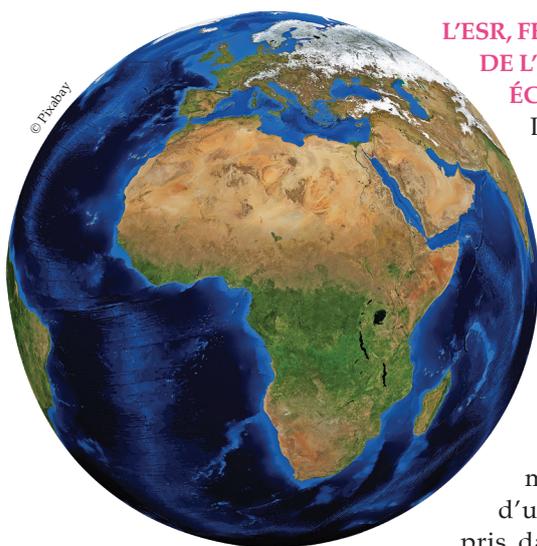
UNE INITIATIVE PORTEUSE D'ACTIONS CONCRÈTES

Une plate-forme commune sera élaborée. Une première ébauche nous est proposée par nos camarades turcs d'Egitim-Sen, en voici un extrait :

« L'idée même de l'université, l'un des héritages communs de l'humanité qui devrait constituer le berceau de la liberté de pensée et de la démocratie, est en passe d'être détruite.

Nous ne savons que trop bien qu'il est impossible de parler de libertés académiques dans une université où les universitaires sont inquiets de perdre leur poste ou manquent de sécurité de l'emploi. On ne saurait parler de liberté académique dans une université soumise aux pouvoirs politiques et aux grands groupes capitalistes. On ne saurait pas davantage parler de liberté universitaire et académique quand les étudiants sont traités comme des consommateurs, a fortiori quand leur lieu d'études est dominé par les relations marchandes et non démocratiques. »

Le 24 juin, seront représentés des syndicats de Tunisie, du Sénégal, de Turquie, du Portugal et de France. Il s'agira de poser les bases d'une initiative destinée à s'inscrire dans la durée et à s'élargir à d'autres syndicats de l'ESR, d'Afrique et d'Europe, puis de l'ensemble des continents. D'une initiative sans structure bureaucratique lourde. D'une initiative porteuse d'actions concrètes vers et avec les organisations syndicales, ONG et citoyens mobilisés pour le développement des connaissances, pour la démocratie, l'environnement et l'ensemble des biens communs. ■



Des syndicats d'Afrique et d'Europe seront présents au séminaire du 24 juin.

En Turquie, l'État emprisonne la liberté d'expression

Les arrestations d'opposants au régime de Recep Tayyip Erdogan, notamment d'universitaires, accusés de « *propagande pour une organisation terroriste* », se multiplient en Turquie depuis 2016. Parmi eux, Tuna Altinel, MCF en mathématiques à Lyon-I, auteur de la « *pétition pour la paix* », est incarcéré à la prison de Kepsut-Balıkesir depuis le 11 mai 2019.

Par le **COMITÉ DE SOUTIEN POUR LA LIBÉRATION DE TUNA ALTINEL**

« **L**a Turquie emprisonne ses universitaires. » Voilà ce que nous écrivait notre collègue Tuna Altinel le 8 mai 2019 depuis Istanbul.

En effet, ce jour-là, Füsün Üstel était incarcérée. Elle fait partie des 1 128 premiers signataires de la « *pétition pour la paix* », rendue publique le 11 janvier 2016 et adressée une semaine plus tard à l'Assemblée nationale et au président de la République de Turquie, Recep Tayyip Erdogan, qui dénonçait la violation par l'État des droits élémentaires des civils dans les villes kurdes de Turquie.

ARRESTATION DE TUNA ALTINEL

Déjà plus de 700 des 2 237 Universitaires pour la paix sont poursuivis, accusés de « *propagande pour une organisation terroriste* ». Mais la répression ne s'arrête pas là. Le neurologue Gençay Gürsoy, ancien président de l'Association médicale de Turquie, et figure du combat pour les droits humains, n'a pas été jugé pour propagande terroriste, mais pour « *insulte au peuple turc, à la République de Turquie et aux institutions et corps de l'État* ». Et à ce jour, la justice du pays a infligé à plusieurs dizaines d'universitaires des peines de plus de vingt-sept mois (peines excluant toute possibilité de sursis). L'arbitraire continue de gagner du terrain, et la répression ne cesse de s'aggraver.

Tuna Altinel, mathématicien de nationalité turque et maître de conférences à l'université Lyon-I, réside et travaille à Lyon depuis 1996. Universitaire pour la paix, il a refusé lors de son procès de renier la pétition qui lui vaut les persécutions : alors qu'on lui demandait s'il en partageait le point de vue, il a répondu qu'il s'agissait de constats qu'il avait pu faire, ajoutant qu'il était l'auteur de la pétition. Dernier épisode, ce samedi 11 mai : Tuna Altinel, dont le passeport avait été confisqué un mois plus tôt à l'aéroport d'Istanbul, est incarcéré à la prison de Kepsut-Balıkesir.

« AGIR POUR LA PAIX, LA JUSTICE ET LA DÉMOCRATIE »

Sa nouvelle « faute » pour les autorités turques : avoir participé le 21 février 2019 à un événement organisé à Lyon par Les Amitiés kurdes, avec le député en exil Faysal Sariyıldız, représentant à Cizre (sud-est de la Turquie) du Parti démocra-



tique des peuples (HDP, opposition), et pendant lequel il a été projeté un documentaire montrant les massacres commis par les forces de l'ordre dans cette ville après la défaite électorale de l'AKP, au pouvoir. C'est là-dessus que se fonde l'accusation contre Tuna Altinel : « *appartenance à une organisation terroriste* ». Tuna Altinel déclare dans un récent message : « [...] cette soirée à laquelle j'ai participé ne saurait être un acte lié au terrorisme, mais un témoignage. Je suis convaincu que ce témoignage s'inscrit entièrement dans la ligne de mes implications sociales : témoigner du passé et du présent pour lutter contre l'oubli, et agir pour la paix, la justice et la démocratie... »

Aujourd'hui, c'est donc la liberté d'expression elle-même qui est enfermée avec Füsün Üstel, Tuna Altinel et toutes celles et tous ceux sur qui s'abat la violence d'État. Nous proclamons notre solidarité avec eux, et avec les collègues qui vivent sous la menace. Nous demandons aux institutions universitaires françaises, ainsi qu'au gouvernement français, d'intervenir pour faire respecter les droits élémentaires de Tuna Altinel, fonctionnaire français, et au-delà, de nos collègues et des victimes de la répression d'État en Turquie. ■

Le comité de soutien pour la libération de Tuna Altinel : math.univ-lyon1.fr/Soutien-TunaAltinel. Pour signer la pétition « Libérez Tuna Altinel » : math.univ-lyon1.fr/petition-TunaAltinel.

L'arbitraire continue de gagner du terrain, et la répression ne cesse de s'aggraver.

Fichiers : la grande tentation

Dans son édition du 17 avril dernier, *Le Canard enchaîné* a révélé qu'un fichier de suivi intitulé SI-VIC entré en service en 2015 au sein des services d'urgence de l'AP-HP était susceptible d'être utilisé pour recenser les Gilets jaunes blessés lors des manifestations saturnales.

par **CHRISTOPHE VOILLIOT**, secrétaire national

À la suite de la parution de l'article du *Canard enchaîné*, le Conseil de l'ordre des médecins a réagi à cet article en saisissant la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) et la Direction générale de la santé (DGS) sur les possibilités de détournement d'un fichier initialement conçu pour faciliter l'identification des victimes d'attentat et d'atteinte au secret médical. Cet épisode inquiétant est l'occasion de proposer un éclairage sur le rôle croissant des fichiers dans notre vie quotidienne et sur les menaces qu'ils font peser sur les libertés publiques.

UNE AFFAIRE D'ÉTAT

Si les plus gros producteurs de données numériques sont aujourd'hui les Gafa, la constitution de fichiers nominatifs est avant tout une affaire d'État. Un fichier peut être appréhendé comme une technologie d'État qui va être utilisée pour rendre plus faciles des opérations essentielles à ce dernier : recenser la population, prélever taxes et impôts, enrôler les hommes adultes pour constituer une armée, etc. L'histoire des fichiers se trouve ainsi placée au confluent du processus de construction de l'État et de l'évolution des savoirs technologiques. Illustrons cette proposition par quelques exemples.

Sous la III^e République, la montée en puissance du mouvement ouvrier va donner naissance au « carnet B » (*voir photo*). Initialement créé par la loi du 18 avril 1886 tendant à établir des pénalités contre l'espionnage, il sera en fait utilisé à partir de 1907 – à l'initiative de Clemenceau – pour recenser de manière préventive tous les individus susceptibles de troubler l'ordre public et, tout particulièrement, de s'opposer à la mobilisation générale en cas de guerre contre l'Allemagne. Si le fichier ne sera pas utilisé en tant que tel en 1914, il deviendra par la suite un instrument indispensable à la lutte contre le communisme et ne sera supprimé qu'en 1947 car devenu obsolète¹.

L'UNIVERS TERRIFIANT DES FICHIERS DE POLICE

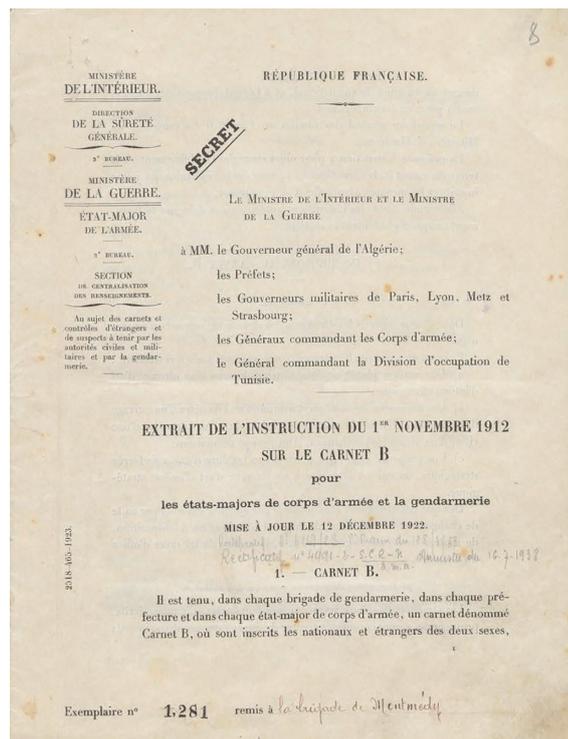
Les fichiers de police peuvent être identifiés de manière organique en prenant comme critère l'ancien article 26 de la loi du 6 janvier 1978² dans sa rédaction modifiée par la loi du

6 août 2004³ qui les définit comme « les traitements de données à caractère personnel mis en œuvre pour le compte de l'État qui intéressent la sûreté de l'État, la défense ou la sécurité publique ou qui ont pour objet la prévention, la recherche, la constatation ou la poursuite des infractions pénales ou l'exécution des condamnations pénales ou des mesures de sûreté ». Plusieurs administrations utilisent des fichiers de police. Leur recensement s'apparente à une tâche de Sisyphe tant les services font preuve de créativité en ce domaine... On y retrouve des fichiers administratifs, des fichiers de renseignement, des fichiers qui récapitulent les antécédents judiciaires et des fichiers d'identification judiciaire ou administrative. Le plus controversé de ces fichiers est le FPR, qui recense les personnes recherchées.

Le recours systématique au fichage multiple de la population pour des raisons de police constitue une menace constante contre les libertés individuelles. Notre combat syndical est inséparable de la défense de ces dernières. Comme le précisait l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 24 juin 1793 : « La loi doit protéger la liberté publique et individuelle contre l'oppression de ceux qui gouvernent. » ■

Le recours systématique au fichage multiple de la population pour des raisons de police constitue une menace constante contre les libertés individuelles.

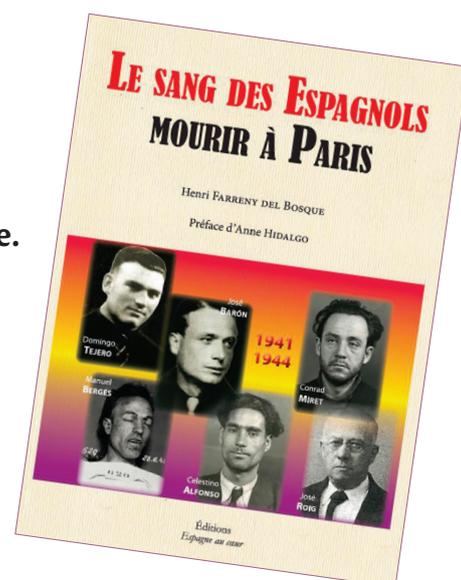
1. Jean-Pierre Deschodt, « La preuve par le carnet B », *Les Cahiers du Centre de recherches historiques*, n° 45, 2010 : journals.openedition.org/ccrh/3567.
2. Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.
3. Loi n° 2004-801 du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel.



Document sur le « carnet B », mis en place sous la III^e République.

L'héroïsme des combattants de la Retirada

En 1939, les républicains espagnols, fuyant le régime franquiste, franchissaient en nombre les Pyrénées pour se réfugier en France. Pour faire face à cet exode massif – la Retirada (« retraite ») –, le gouvernement français mit en place des camps, où les conditions de vie étaient déplorables. À l'occasion des commémorations du 80^e anniversaire de la Retirada, Henry Farreny del Bosque¹ publie un ouvrage où il rend hommage aux combattants espagnols engagés dans la Résistance en France².



Par **RÉMY PECH**, ancien président de l'université de Toulouse-Le Mirail et professeur d'histoire contemporaine

Infatigable animateur de l'Amicale des anciens guérilleros espagnols en France (AAGEF-FFI), Henri Farreny nous livre sous un titre pastichant avec bonheur l'emblématique documentaire *Mourir à Madrid*, réalisé par Frédéric Rossif en 1963, un bouquet de six minutieuses biographies, assorties de témoignages précis, abondamment illustré et préfacé par Anne Hidalgo, issue comme lui de la Retirada.

Un seul de ces six Espagnols tombés à Paris pour faits de Résistance était relativement connu : Celestino Alfonso, qui figure sur la fameuse « Affiche rouge » aux côtés de Missak Manouchian. Le plus vieux d'entre eux a été fusillé dès le 1^{er} août 1941, pour avoir aidé des aviateurs alliés à fuir la France. Le plus jeune, José Baron Carreño, a été tué au cœur de la capitale le 19 août 1944, premier jour de l'insurrection finale, alors qu'il était le chef de l'Agrupacion de

guerrilleros españoles de toute l'ancienne zone occupée, mais son nom et son histoire avaient été oubliés.

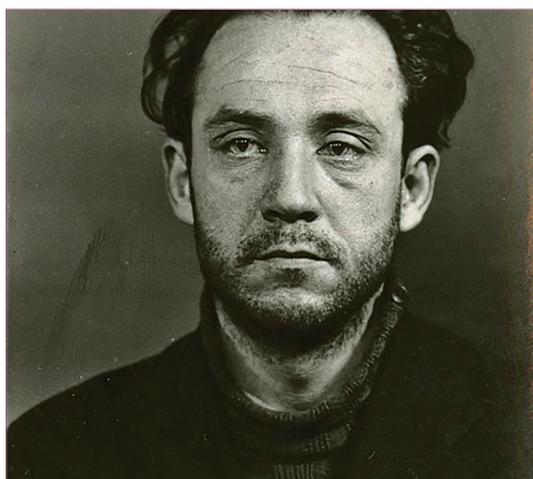
UN « HOMMAGE AU COURAGE DE CES HOMMES »

Au-delà de la lutte résolue contre l'occupant, ces six héros et leurs semblables ont avant tout engagé leur vie pour des valeurs universelles dont l'écrasement momentané en Espagne n'avait en rien altéré la force mobilisatrice. Morts au combat, assassinés sans être jugés peu après leur arrestation ou envoyés sans retour à Mauthausen, leur mémoire est aujourd'hui progressivement inscrite sur les lieux de leurs supplices, après de longues années d'absence. Leur origine sociale, leur parcours de vie et leur engagement résistant offrent une grande diversité, mais ils se rejoignent dans l'abnégation, la vaillance et la force de leurs convictions. Leur fin de vie est aussi une dénonciation de la veulerie et de l'odieuse complicité des autorités policières et judiciaires de la France de Vichy, aujourd'hui enfin reconnues.

Scientifique depuis longtemps rompu aux exigences du travail d'archives, mais aussi à la collecte et à la critique des témoignages, Henri Farreny a su conjuguer la rigueur dans la collecte des sources et la fraîcheur mémorielle des acteurs de cette période éclatante et tragique, en contact avec les six résistants objets de son étude, dont Narcis Falguera récemment disparu. Pour lui, histoire et mémoire ne s'opposent pas nécessairement. S'appuyant l'une sur l'autre, elles peuvent et doivent se compléter.

Oui, ce petit livre est bien, comme l'écrit la maire de Paris dans sa préface, un « *hommage au courage de ces hommes* ». Mais au-delà du martyrologe, nous pouvons tous y trouver une leçon salubre de solidarité et de foi dans le progrès de l'humanité. ■

Au-delà du martyrologe, nous pouvons tous y trouver une leçon salubre de solidarité et de foi dans le progrès de l'humanité.



Conrad Miret-Musté, mort sous la torture le 27 février 1942 à la prison de la Santé, à Paris.

1. Président de l'Amicale des anciens guérilleros espagnols en France.
2. Henri Farreny del Bosque, *Le Sang des Espagnols. Mourir à Paris*, Éd. Espagne au cœur, Toulouse, 2019, 132 p., 10 €.

AUJOURD'HUI

VOUS ÊTES
RECRUTÉ-E SUR
CONCOURS.

DEMAIN

VOUS LE SEREZ
À LA TÊTE
DU CLIENT.

DÉCOUVREZ POURQUOI SUR WWW.FSU.FR

DITES NON À LA LOI

DE TRANSFORMATION ~~DESTRUCTION~~
DE LA FONCTION PUBLIQUE !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN