

le snesup

**Faut-il fermer
les universités ?**

**Podiums des universités qui
bloquent les promotions**

**L'exercice du
droit du retrait**

Le temps

dans l'enseignement supérieur et la recherche

2 dates à réserver dans vos agendas

Jeudi 22 octobre 2020,

réunion des sections locales du SNESUP-FSU

organisée par le secteur Vie syndicale :

- point sur l'actualité et les conditions de rentrée (problématiques liées à la situation sanitaire, effectifs étudiants, LPPR, budgets...);
- rentrée syndicale et syndicalisation ;
- échanges avec les membres de la direction nationale du SNESUP ;
- formation syndicale sur le rôle des secrétaires de section (outils, aspects réglementaires, droit de retrait, paiement des heures complémentaires, décharges et droits, accompagnement des non-titulaires...).

Le lieu vous sera précisé ultérieurement en fonction du nombre de camarades inscrits et de la situation sanitaire. Inscriptions par e-mail : vie.syndicale@snesup.fr

Le SNESUP-FSU pourra prendre en charge les frais de deux participants par section.

Jeudi 3 décembre 2020,

assemblée générale nationale des enseignants affectés dans le supérieur (PRAG, PRCE, PE...)

organisée par le secteur Situation du personnel 2^d degré du SNESUP :

- point de situation sur le métier, les conditions de travail, les statuts et les revendications ;
- échanges avec les commissaires paritaires nationaux et des membres de la direction nationale du SNESUP.

L'AG se tiendra à la Bourse du travail, 3, rue du Château-d'Eau, Métro République.

L'ordre du jour et les détails d'organisation vous seront communiqués par courriel courant octobre. Informations : second.degre@snesup.fr.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS	4
ACTUALITÉS	6
■ De 1 % à 2 % du plan, de relance : pour la recherche et l'enseignement supérieur publics	
■ Faut-il fermer les universités ?	
■ La LPR à l'Assemblée nationale : le tango des mercenaires de la précarité	
DOSSIER	9
■ Le temps dans l'enseignement supérieur et la recherche	
INTERNATIONAL	19
■ Europe de l'éducation : pour un sursaut syndical	
FICHE PRATIQUE N° 11	20
■ Demander au recteur d'exercer son contrôle de légalité	
FICHE PRATIQUE N° 12	21
■ Exercice du droit de retrait d'un agent	
MÉTIER	22
■ Les podiums des blocages de promotions des enseignants-chercheurs	
FORMATION	23
■ Parcoursup 2020 : la nouvelle vitrine des formations de l'enseignement supérieur privé	
■ Les formations malmenées en cette rentrée sur fond de crise sanitaire	
■ Cursus vétérinaire : une réforme d'ampleur	
MONDES UNIVERSITAIRES	26
■ Le sport à l'université , un enjeu politique et culturel majeur	
ENTRETIEN	28
■ « Des propositions concrètes et des positions courageuses »	
ÉGALITÉ FEMME-HOMME	30
■ « L'égalité femme-homme comme impensé de la LPR »	
CULTURE	31
■ Le théâtre accoste « Quai de Ouistreham »	



Christophe Voilliot,
cosecrétaire général

Où peut nous mener l'incertitude ?

« *Il fallait nommer un chat un chat* », cette curieuse formule attribuée par le journal *Le Monde* à un conseiller du président de la République est censée à elle seule expliciter le projet de loi sur le séparatisme dont ce dernier a présenté les grandes lignes à la presse le même jour. Les conseillers du président savent-ils que le chat était considéré comme un animal sacré dans l'Égypte ancienne ? Les conseillers du président savent-ils quelque chose ? Ont-ils un jour éprouvé la moindre émotion en lisant les félines histoires de Philippe Geluck ? Il est permis d'en douter. Tout se passe en fait comme si les gouvernements français étaient frappés depuis un quart de siècle d'une étrange malédiction : faute de pouvoir ou d'oser s'attaquer aux véritables enjeux du moment, ils construisent patiemment des faux problèmes, inventent des boucs émissaires et laissent l'immense majorité de la population dans l'incertitude, incertitude qui prend la forme en cette rentrée 2020 d'une triple crise, sanitaire, économique et sociale.

Pour les personnels de l'ESR, cela se traduit par une situation qui serait ubuesque si elle n'était pas tragique. Faute d'avoir accordé des moyens supplémentaires pour accueillir les étudiants, faute d'avoir pris la mesure de la crise, le MESRI nous renvoie à des lendemains qui chantent avec son projet de LPR. Est-ce que cela a un sens dans une démocratie d'imposer un texte de loi à une communauté savante qui, dans son immense majorité, le rejette et appelle de ses vœux une véritable loi de programmation pour l'ESR ? Si on ajoute à ce fiasco des signes inquiétants concernant la construction du budget 2021, nous avons toutes les raisons du monde de faire entendre nos propres propositions et de protester contre cette politique.

Ce sera le cas le 13 octobre prochain à Paris comme dans beaucoup de villes universitaires. Il est important d'être nombreuses et nombreux à participer à ces manifestations et à ces rassemblements. De la pertinence de cet appel, on peut au moins avoir la certitude. ■

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

Directrice/eur de la publication : Anne Roger,
Christophe Voilliot

Responsables de la communication :
Hervé Christofol, David Helbert

Rédaction exécutive :

Claire Bornais, Pierre Chantelot, Laurence Favier,
Arnaud Le Ny, Michel Maric, Isabelle de Mecquenem,
Christophe Pébarthe

Conception graphique

et secrétariat de rédaction :

Catherine Maupu
Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette et routage :

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 et p. 9 : © Shutterstock



université
angers

Le cadencement des cours sur des créneaux de 1 h 20 passe mal

Comment augmenter de 11 % les obligations de service des enseignants et des enseignants-chercheurs sans augmenter les salaires ? C'est très simple et c'était déjà la recette adoptée par de grands groupes industriels lors du passage aux 35 heures : en supprimant les pauses du décompte du temps de travail ! Ainsi, au nom de « bonnes » raisons – permettre aux étudiants de changer de salle et de bâtiment, optimiser le taux d'occupation des salles en synchronisant leurs créneaux de réservation –, un cours de 1 h 30 n'est rémunéré que 1 h 20 et un cours de 3 heures compte pour 2 h 40. Avant les élections des conseils au début de 2020, le président sortant (depuis réélu) avait réussi à imposer cette organisation des emplois du temps à la plupart des composantes de l'université. Lors de la campagne pour les élections, elle a fait l'objet de débats et sa complète généralisation a suscité une opposition de collègues, notamment à l'IUT. Le président a reculé. Mais pour combien de temps ? La sous-dotation de l'université conduit les titulaires à faire en moyenne 92 heures supplémentaires et les locaux explosent sous la pression démographique étudiante... Et ce ne sont pas les mesures sanitaires liées à la Covid – qui réduisent les capacités de certaines salles par deux et dédoublent des groupes entre étudiants présents et étudiants à distance en visio – qui vont permettre d'alléger les charges d'enseignement. À suivre...

La section de l'université d'Angers



Université
de Lille

Des conditions de travail impossibles

La rentrée à l'université de Lille se passe comme partout ailleurs, très mal... Devenue la plus grosse université de France en nombre d'étudiants (70 000 environ), elle est une preuve que « l'agilité », si chère à nos « gouvernants », n'est pas la qualité première d'une structure éléphantine ! Le manque de personnel et le manque de moyens, rendus encore plus criants par la nécessité de respecter les consignes sanitaires de prévention de la pandémie, amènent de nombreux collègues à se révolter contre les conditions de travail impossibles, en particulier sur le campus de la Cité scientifique (ex-Lille-I).

Quelques collègues ont fait usage de leur droit de retrait en constatant que les salles dédiées à leurs enseignements ne pouvaient pas être aérées (par vétusté des fenêtres), alors même qu'elles étaient remplies à ras bord d'étudiant-es. Un signalement de danger grave et imminent a été déposé à la suite de ces droits de retrait, que la direction vient de rejeter. Mais les salles non ventilables ne pourront plus être utilisées... Cela va considérablement renforcer la tension sur les salles, déjà à son comble actuellement !

À la faculté des sciences et technologies, une centaine de collègues se sont regroupés pour dénoncer les conditions de travail qui leur sont faites, et ont entamé une action collective. Une première réunion houleuse a eu lieu avec des vice-présidents, qui ont proposé... des groupes de travail pour examiner les problèmes recensés par les collègues ! Le conseil de la faculté des sciences économiques et sociales, ainsi que celui de l'UFR géographie et aménagement annoncent le report à une date indéterminée de l'accomplissement de tâches bureaucratiques épuisantes : « *Considérant la fatigue, l'exaspération, l'écoeurement des collègues en résultantes de cette dynamique mortifère, [le conseil] pense qu'il est temps de renverser radicalement la vapeur. C'est le bon moment. Avant que tout le monde craque, lâche prise ou démissionne de ses responsabilités.* »

Plus d'informations sur notre site fsu.univ-lille.fr.

Claire Bornais, Moussa Naït-Abdelaziz, cosecrétaires de la section 423 (ex-Lille-I)

Élections repoussées avec une modalité à distance, une liste de l'intersyndicale de lutte

La situation à Paris-8 va en se dégradant. Elle est en partie liée à la tendance structurelle de l'université publique, étranglée financièrement, manquant cruellement de locaux adaptés et de personnels titulaires, donc stables, pour faire face à l'accueil d'un nombre important d'étudiants. En situation de pandémie, particulièrement virulente en Seine-Saint-Denis, le manque de locaux est criant pour maintenir les distances de sécurité. Pourtant, du 12 mars à la rentrée universitaire, six mois se sont écoulés qui auraient permis au ministère de créer un plan d'urgence permettant de louer des bâtiments et réorganiser l'année, mais il fallait pour cela souhaiter revivifier le service public plutôt que de sauver la finance.

Ces difficultés sont amplifiées dans la situation locale par l'équipe présidentielle de Paris-8. Jouer les bons élèves du ministère n'a fait qu'aggraver les conditions de travail des personnels : nombreux Biatss et enseignants-chercheurs en arrêt, minoration des démarches entreprises par des salariés quant à leur souffrance au travail, accroissement technocratique démultipliant les démarches, fait du prince et pratiques de cour, chasse aux postes de PR qui affaiblissent à terme le lien entre enseignement et recherche...

À la demande des syndicats de Paris-8, les élections ont été repoussées, pour permettre une modalité de vote à distance, mais aussi la mise en œuvre du nouveau décret.

En zone très touchée par la pandémie, c'était nécessaire pour éviter un scrutin déserté, et pouvoir envisager une issue à une situation inquiétante.

Car loin des réalités que nous vivons, la présidente sortante vient d'envoyer un tract publicitaire, avec des photos d'un campus aéré, d'amphis avec de la place, de personnages rayonnants... qui confirme le déni des problèmes auxquels nous nous confrontons depuis des mois ; il nous est imposé une communication officielle – « *tout va dans le bon sens, les problèmes ne viennent que de la situation extérieure* » –, alors que les équipes manquent de réponses à des questions cruciales : des services entiers ont muté, sans que les personnels sachent qu'ils ne sont plus les interlocuteurs, deux VP n'occupent apparemment plus leurs fonctions, on note une absence d'informations officielles sur l'attribution des postes...

Face à ce constat, le SNESUP a contribué à créer les conditions d'une convergence intersyndicale, qui débouche sur le dépôt de listes aux élections à venir des conseils centraux, sous l'intitulé « Résistons. L'intersyndicale de lutte de Paris-8. FERCSUP-CGT/SNESUP-FSU/SUD-Education ».

À l'inverse des logiques publicitaires, nous ferons face à une réalité bien plus dure, pour soutenir les personnels qui tiennent l'institution à bout de bras depuis des années et en particulier dans cette rentrée très difficile. Nous serons dans les conseils pour soutenir tout ce qui permet de créer les réelles conditions de la démocratisation des études, à l'inverse des politiques nationales en cours relayées avec zèle pour l'instant. Nous serons là pour nous battre pour le droit des personnels à travailler correctement, dans un environnement digne, dans le respect des statuts et des métiers. Nous serons là pour lutter contre tout ce qui occasionne des atteintes à la santé et de la souffrance chez les personnels. Nous serons là pour instiller de la démocratie et de la liberté de penser dans des instances que nous voulons ouvertes au débat d'idées, et pour rendre compte de ces débats et autres décisions à la communauté universitaire.

La section de Paris-8



De 1 % à 2% du plan de relance pour la recherche et l'enseignement supérieur publics

Le gouvernement Castex a présenté le 3 septembre 2020 un plan de relance doté de 100 milliards d'euros : 40 % proviendront du plan de relance européen et 60 % seront issus du budget de l'État français. Ce plan devrait s'échelonner sur trois exercices (2020, 2021 et 2022), ce qui en réduit fortement l'impact et l'ambition à, au plus, 2 % du PIB et ne compensera pas la chute d'activité prévue en 2020 comme en 2021¹.

Par le **COMITÉ DE RÉDACTION**

La communication gouvernementale décompose ce plan en trois parties : 30 milliards d'euros (Mds€) pour la transition écologique, 34 Mds€ pour la compétitivité et 36 Mds€ pour la cohésion sociale. Ainsi, en subventionnant à la fois des mesures en faveur de l'environnement et les multinationales des industries extractives à travers la baisse de leurs impôts de production (mesure de compétitivité), le gouvernement ne s'engage pas à respecter dès 2030 les accords de Paris de la COP21 et il concède au Medef un cadeau fiscal de 20 Mds€ sans aucune contrepartie. Gageons que conformément à la théorie du ruissellement, il saura les réinvestir pour créer des emplois et décarboner notre économie...

Bien que les services publics (santé, recherche, éducation...) aient été au cœur des systèmes de soins et de solidarité durant la crise sanitaire et que cette dernière a démontré leur manque de moyens et leurs sous-effectifs, l'investissement public est le grand absent de ce plan² !

800 MILLIONS D'EUROS POUR LES PLUS PRÉCAIRES

Quant au troisième volet, pour la cohésion sociale, alors que les inégalités se sont aggravées, les plus précaires devront se contenter de 800 millions d'euros (M€) sans que le RSA ne soit revalorisé ou ouvert aux jeunes de 18 à 25 ans. Ces mêmes jeunes bénéficieraient de 6 Mds€ (baisse du ticket de RU, apprentissage...), tandis que 700 000 d'entre eux, ayant terminé leurs études, recherchent un emploi dans la situation économique actuelle, particulièrement difficile.

Pour l'enseignement supérieur et la recherche, ce plan, loin d'être un acte budgétaire autonome qui tienne compte des besoins et des dépenses occasionnées par la crise sanitaire dans l'enseignement supérieur et la recherche, n'est qu'une présentation agrégée de financements déjà engagés par ailleurs. Le plan de relance propose :

- d'accélérer la trajectoire budgétaire de la LPR en augmentant de 400 M€ supplémentaires le budget d'intervention de l'ANR en 2021 au profit exclusif de la recherche par appels à projets ;

- de flécher une part des sommes du futur PIA4 (55 % des 4 Mds€ par an sur cinq ans) pour « financer des investissements exceptionnels sur quelques filières industrielles ou technologies d'avenir » pour « garantir un financement structurel pérenne et prévisible aux écosystèmes d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation »³. Mais quelle sera la part qui reviendra à la recherche publique ?

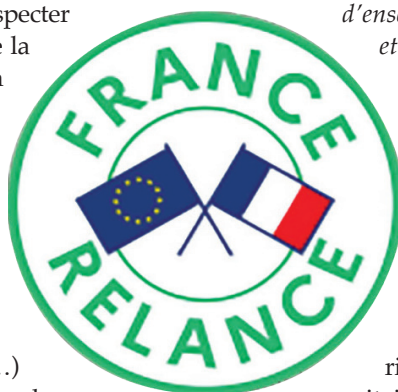
- de consacrer une partie des 4 Mds€ affectés à la rénovation énergétique des bâtiments publics à la remise aux normes du patrimoine immobilier universitaire. Les besoins sont considérables et s'élèvent, rien que pour l'immobilier universitaire, à plus de 8 Mds€ ;

- de financer 30 000 places supplémentaires dans les formations de l'enseignement supérieur entre 2020 et 2022, sans que leur financement ne soit détaillé... alors que ces besoins sont bien supérieurs (35 000 dès cette rentrée 2020) et qu'ils ne feront que s'accroître !

PRINCIPALES LIMITES DE CE PLAN

Nous retrouvons dans le volet dédié à l'enseignement supérieur et la recherche les principales limites de ce plan de relance : d'une part, l'argent public est mobilisé sans contrepartie pour soutenir des secteurs industriels qui ne manifestent pas l'intention de participer à la transition énergétique et environnementale et multiplient les plans de licenciement ; d'autre part, il fait totalement l'impasse sur la question de l'emploi public et des conditions de travail des fonctionnaires. Les enseignant-es et les enseignant-es-chercheur-euses qui vivent pour la plupart la rentrée universitaire la plus difficile de leur carrière sauront apprécier la pertinence de cet exercice et la reconnaissance de ce gouvernement à leur égard. ■

Les enseignant-es et les enseignant-es-chercheur-euses qui vivent pour la plupart la rentrée universitaire la plus difficile de leur carrière sauront apprécier la reconnaissance de ce gouvernement à leur égard.



1. Dossier de presse France Relance, p.30 : miniurl.be/r-3d7m.

2. Jean-Marie Harribey : miniurl.be/r-3cnx.

3. Thomas Piketty : miniurl.be/r-3d7k.

Faut-il fermer les universités ?

Selon un bilan de Santé publique France daté du 24 septembre dernier, un tiers des foyers épidémiques identifiés concernerait les écoles et les universités. Les conditions de la rentrée sont-elles à la hauteur pour accueillir 57 000 étudiant-es supplémentaires par rapport à 2019 ?

Par **ANNE ROGER**,
cosecrétaire générale SNESUP-FSU

Le 24 septembre dernier, un bilan de Santé publique France indiquait qu'un tiers des foyers épidémiques identifiés depuis le mois de mai concernait les écoles et les universités (285 clusters sur les 899 identifiés). Une proportion considérable qui soulève inévitablement la question des décisions à prendre. Alors que le dilemme qui se formule majoritairement porte sur la fermeture ou non des universités, le SNESUP-FSU interroge la viabilité des conditions de la rentrée et dénonce la faiblesse des moyens qui ont été affectés aux établissements pour accueillir 57 000 étudiant-es supplémentaires par rapport à l'an dernier.

CLUSTERS ET FERMETURES D'ÉTABLISSEMENTS

Après l'INSA de Toulouse, la fac de médecine et l'IAE de Montpellier, la fac de médecine de Rennes mi-septembre, les cas se sont multipliés un peu partout sur les campus en France. À l'Université de technologie de Compiègne, 32 % des étudiant-es (183/574) testé-es fin septembre se sont révélés positifs au Covid-19 après la campagne de dépistage massive effectuée à la suite de la découverte de 10 cas à l'école d'ingénieurs. Également, 250 cas ont été déclarés à l'École centrale de Lyon, et plus de 40 à l'École de management de Strasbourg. Le campus de Sciences Po Paris est fermé depuis le 19 septembre. À l'université de Rouen et à l'université Toulouse-I Capitole, une centaine d'étudiant-es ont été testés positifs, même chose à l'université de Bourgogne, à l'université Clermont-Auvergne ou encore à l'université de Lille depuis la rentrée, etc. Conséquence, à chaque fermeture, les étudiant-es inscrit-es sont invité-es à suivre des cours à distance. L'ARS recommande en effet de passer en 100 % distanciel, pour une durée de quatorze jours, toute formation dans laquelle au moins trois cas positifs avérés sont constatés sur une même période de sept jours. En tout, une trentaine d'établissements ont pris la même décision et sont passés en enseignement distanciel. À l'université Paris-Est Créteil, une trentaine de cas avérés a conduit à la demande faite « aux directions des composantes de s'organiser rapidement pour privilégier dorénavant le mode distanciel et/ou hybride, dès lors que la distanciation physique et les gestes barrière ne peuvent être respectés, à la fois pour les cours magistraux et/ou les TD et TP à fort effectif ». Fermés, ouverts, à nouveau fermés, les établissements, et donc in fine les enseignant-es, doivent ainsi s'organiser du jour au lendemain sans réelle concertation.



RESTER OUVERTS, OUI, MAIS PAS À N'IMPORTE QUEL PRIX !

« Il n'y aura pas de fermeture généralisée des universités », affirmait Frédérique Vidal le 30 septembre dernier. Pourtant, dans les universités qui sont toujours ouvertes, les étudiant-es dénoncent, via le hashtag #BalanceTaFac, les conditions sanitaires et, surtout, l'absence de distanciation physique. Certain-es vont même jusqu'à réclamer la généralisation de l'enseignement à distance. De fait, là où les gestes barrière et le dédoublement des cours ou la réduction des effectifs pourraient permettre de mieux se protéger et de poursuivre les enseignements en présentiel, force est de constater que les moyens humains, financiers, technologiques et logistiques manquent. Alors que les établissements accueillent cette année 57 000 étudiant-es supplémentaires, dont 35 000 non prévu-es, aucun recrutement massif de titulaires n'a été programmé, aucune titularisation de contractuels, pas de travaux permettant d'adapter les locaux aux conditions sanitaires et aux effectifs... tout au plus un investissement dans le cadre d'appels à projets portant sur l'hybridation des formations présentée comme LE remède (plus de 50 millions d'euros) et des annonces d'ouverture de places pour les étudiants sans moyens associés et en plein cœur de la rentrée. Si, d'après la ministre, les rassemblements privés d'étudiant-es et le relâchement des consignes sanitaires notamment des gestes barrière sont en cause dans le développement des clusters étudiants, le SNESUP-FSU ne peut que déplorer les conditions dans lesquelles les rentrées se sont effectuées malgré l'alerte lancée depuis quelques années. Il y a désormais urgence !

Manifestons le 13 octobre, contre la LPR et pour obtenir les moyens indispensables à cette rentrée ! À Paris, rendez-vous à Jussieu à 15 heures. En région, voir les informations locales. ■

Aucun recrutement massif de titulaires n'a été programmé, aucune titularisation de contractuels, pas de travaux permettant d'adapter les locaux aux conditions sanitaires et aux effectifs...

La LPR à l'Assemblée nationale : le tango des mercenaires de la précarité

Trois jours auront suffi aux députés pour adopter en première lecture la loi de programmation de la recherche (LPR) par 48 voix contre 20¹, alors que cinq jours de débat en séance plénière étaient inscrits à l'agenda de l'Assemblée nationale. Ce nouveau passage en force illustre tragiquement la surdité de la majorité parlementaire et du gouvernement vis-à-vis de la colère des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Par **CHRISTOPHE VOILLIOT**, cosecrétaire général

CIRCULEZ, IL N'Y A RIEN À AMENDER !

L'Assemblée nationale n'a modifié qu'à la marge le projet de loi qui lui a été soumis. Si de nombreux amendements ont été déposés (539 en commission et 1 222 au total), le gouvernement et la majorité parlementaire n'ont pas souhaité modifier l'architecture générale du texte ni ses principaux paramètres. Les amendements de suppression des différents groupes parlementaires d'opposition, en particulier ceux des groupes LFI et GDR, ont été systématiquement rejetés, de même que ceux visant à accroître la proportion de crédits de base dans le financement des laboratoires. Beaucoup de parlementaires, de droite comme de gauche, ont considéré à juste titre que l'horizon décennal de la trajectoire budgétaire (art. 2) était irréaliste et que sept ans était un terme plus raisonnable. Là encore, ils n'ont pas été entendus. On notera par ailleurs que les mesures inscrites dans le plan de relance du gouvernement n'ont pas été retranscrites dans la trajectoire budgétaire de la LPR car ce plan n'a pas encore été formellement adopté par la représentation nationale : l'ANR devra donc attendre pour savoir si elle bénéficiera ou non de 400 millions d'euros supplémentaires pour les années 2021 et 2022.

Les deux changements principaux qui sont intervenus concernent la limitation à deux ans renouvelables une fois de la durée maximale des contrats post-doctoraux contre deux ans renouve-

lables deux fois dans la version initiale², ce qui ne devrait guère modifier l'âge moyen de titularisation, et la mensualisation des vacataires à partir de 2023. Les retards de paiement des universités sont un scandale qui est désormais connu des parlementaires : dans ces conditions, pourquoi ne pas y mettre fin dès à présent ? Désormais adepte du « temps long », comme d'autres le sont du yoga ou du bœuf bouilli à la sauce à la menthe, Frédérique Vidal semble par contre moins sensible aux urgences réelles du temps présent.

QUELLES CRÉATIONS D'EMPLOIS ?

S'appuyant sur les prévisions chiffrées figurant dans le rapport annexé à la loi – rapport n'ayant aucune valeur normative –, Frédérique Vidal a annoncé 5 000 créations d'emplois dans l'ESR. Que vaut une telle promesse ? Pour l'évaluer, il est nécessaire de prendre en compte deux éléments : premièrement, il ne s'agit pas de créations effectives mais d'une augmentation des plafonds d'emploi des différents opérateurs dont la traduction en emplois demeurera subordonnée à l'inscription des crédits de paiement correspondants dans les futures lois de finances ; deuxièmement, il s'agira exclusivement d'emplois contractuels du fait des dispositifs créés par la LPR (contrats de mission, chaires de professeur ou de DR junior) et de la faiblesse de la masse salariale antérieurement transférée aux universités. La durée de ces contrats sera nécessairement indexée sur la durée des projets de recherche auxquels ils seront adossés. La précarité deviendra la norme, l'emploi public statutaire et le financement récurrent des laboratoires de recherche deviendront l'exception.

Prisonnière de ses propres éléments de langage, Frédérique Vidal a estimé à l'issue du vote que nous assistions à un « vrai moment historique ». On a connu des ministres à l'indécence moins tapageuse... Nous espérons que les sénateurs qui examineront ce texte en octobre sauront mieux se faire entendre et se faire l'écho des légitimes revendications de la communauté savante. ■

Les amendements visant à accroître la proportion de crédits de base dans le financement des laboratoires ont été systématiquement rejetés.

Nous espérons que les sénateurs qui examineront ce texte en octobre sauront se faire l'écho des légitimes revendications de la communauté savante.

1. Il s'agissait d'un scrutin public ordinaire, ce qui explique le faible nombre de votants. On peut regretter qu'un texte de cette importance n'ait pas donné lieu à un vote solennel.
2. Un amendement porté par Cédric Villani visant à réduire à trois ans la durée totale de ces contrats a été rejeté.





Le temps DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

« *Vraiment, à la fin de cette semaine, la seule chose que je sais, c'est que JE NE PEUX PAS FAIRE PLUS. Ce n'est plus possible. Il n'y a plus d'heures de sommeil ou de temps de famille à rogner.* » Cet extrait du témoignage d'une collègue publié le mois dernier* caractérise bien le sentiment de débordement de l'enseignant-e-chercheur-euse (EC) poussé à son paroxysme.

Ce dossier commence par un rappel de travaux sociologiques utiles pour mieux appréhender les spécificités de notre temps de travail, des parades que nous mettons en place pour y faire face, dans un cadre également contraint par les transformations progressives de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le dossier se poursuit avec une chronique des tâches (dé)valorisées souvent non rémunérées d'une EC. Un quatrième article chiffrera certains des dispositifs qui peuvent alléger ou charger « la barque », les CRCT, CET et les questions d'heures sup. Enfin, une porte dérobée est entrouverte avec la présentation des ateliers de philosophie proposés de la maternelle à l'université, histoire de (re)prendre un peu le temps.

Il faut ici relever que la pression que nous avons mise aux autrices et auteurs et à nous-mêmes pour boucler ce dossier sur le temps est symptomatique d'un système de mise sous pression qui s'auto-entretient jusqu'à épuisement des syndicats les plus combattifs, dont nous sommes ! Ce phénomène est analysé dans certains des travaux de sciences humaines et sociales que nous citons, trop brièvement, tels les arroseurs arrosés. Plus que jamais ces réflexions sont nécessaires et doivent recevoir le temps qu'il faut en cette période de passage en force de la LPR. ■

* universiteouverte.org/2020/09/05/bientot-nous-ne-pourrons-plus-du-tout-une-universitaire-repond-a-frederique-vidal.



Causes et remèdes à la contraction des temps de l'EC

Parmi les travaux des sociologues sur le temps du travail dans l'enseignement supérieur et la recherche, nous rappelons ici quelques travaux concernant les enseignants-chercheurs qui offrent un éclairage conceptuel à notre rapport au temps, pouvant aussi servir à mieux communiquer autour de nous, dans notre cercle privé comme notre cercle institutionnel, pour sortir de l'ombre notre petite horlogerie interne.

Par **ARNAUD LE NY**, membre de la Commission administrative,
et **ALEXANDRE ZIMMER**, membre du Bureau national

Le parti pris de cet article, parfois complété d'exemples ou réflexions personnels, est de survoler le fonctionnement du métier d'enseignants-chercheurs (EC) sur une base non exhaustive de références bibliographiques. Il s'agit d'abord de rendre compte des travaux d'analyse anthropologique d'Aït Ali et Rouch sur le sentiment de « débordement » exprimé par les EC, tandis que des travaux de Chaulet et Datchary sur l'usage du courriel illustreront en encadré un vecteur particulièrement efficace pour faire voler en éclats la cloison privé/profes-

sionnel. Concernant le lien avec les transformations de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), nous renvoyons à l'article de Lise Gastaldi dans ce dossier (p. 14-15).

L'AGENDA PARADOXAL DE L'EC

Les travaux de Nawel Aït Ali et de Jean-Pierre Rouch s'intéressent à une méta-activité invisible qui procède au travail en coulisses de notre agenda, tout ce que nous mettons en place pour coconstruire notre quotidien. Au regard de multiples enquêtes dont les matériaux s'étalent sur une quinzaine d'années, les auteurs revisitent la notion de « temps contraint » en considérant la période temporelle réelle de l'EC, celle débordant des

La multiplication des activités ne s'accorde pas au schéma classique d'« un temps contraint » versus un « temps de loisir ».



© Shutterstock

« espaces-temps officiels » puisqu'il serait dans notre « nature » de les transgresser », en tant qu'individu « temporalisé [...] ou contrarié ».

Notre métier, double par essence, comporte l'enseignement (activité bien définie dans les textes en termes de volume horaire) et la recherche (déjà moins bien définie), auxquels il est d'usage d'ajouter « tout le reste »*, une compilation d'activités encore moins définies que les deux autres (peut-être bien intentionnellement) avec tout ce qui touche à la gestion ou l'organisation de l'enseignement et/ou la recherche, mais aussi toutes les petites réflexions à mener collégialement pour faire face aux surprises multiples liées aux défaillances des tutelles...

Une caractéristique majeure du métier est que la multiplication des activités ne s'accorde pas au schéma classique d'« un temps contraint » versus un « temps de loisir », distinguo aisé mais moins « exigeant que lorsque le temps est représenté comme un cadre, lui-même contraignant ». Cette notion de temps contraint est mise à l'épreuve dans le cas des EC, où « la porosité des sphères d'activités incluant l'activité professionnelle crée des zones d'indistinction, soit par la faiblesse des cadres temporels, soit par la qualité, cognitive et affectuelle, de l'engagement dans l'activité ». Ainsi, comme le souligne un sondé : « Quand je

reviens à la fac après un week-end, je discute avec une secrétaire. J'ai bien cette conversation, parce qu'il faut bien, hein (Rires.) : "c'est comme un lundi" ou "j'ai pris des vacances". Pour le coup, ce sont vraiment des "sociabilités". (Rires.) Mais pour moi, ça ne veut pas dire grand-chose, "vacances", "loisirs". Mon métier, très souvent, c'est aussi du loisir. » Nous pouvons compléter ce témoignage par la sempiternelle question : « Alors, en vacances ? » Il faut ici souligner la conception « vocationnelle » qui entre en jeu, souvent évoquée par les sondés. Ce qui fait que tout compte fait, finalement, c'est rarement les vacances.

Cette autonomie dans les durées et les horaires souvent décalés voire atypiques a émergé à une époque où le temps nécessaire non répertorié était accepté, respecté, mais n'est plus permise par l'accumulation, le cadrage, à la fois strict pour les activités requises et lâche pour le bénévolat induit. Le risque devient grand qu'en devenant non compensable, cette autonomie détruit notre métier.

UN SAVANT ÉQUILIBRE ENTRE TROIS CONTRAINTES TEMPORELLES

Dans un travail doctoral cité par Aït Ali et Rouch, il est distingué trois types de temps contraints pour révisiter ce concept et mieux éclairer l'agenda paradoxal de l'EC : les contraintes objectives, celles autoprescrites (coproduction par l'individu) et les contraintes émiques (« les temps ressentis et exprimés comme contraints » par l'individu). Ainsi, il arrive fréquemment qu'un EC multiplie les contraintes autoprescrites, se retrouve à accepter, la garde baissée, tout un ensemble de tâches (rédaction de projets/recherche de financements, valorisation, gestion d'emplois du temps, organisation événementielle, administration, incluant les activités syndicales). Des contraintes objectives deviennent aussi plus prégnantes avec des métadonnées d'enseignements (cours en ligne, formulaires...) ou en recherche (exigences accrues de « preuves » de recherche, lutte pour intervenir en feu 3^e cycle ou encadrer des thèses dans des conditions dignes).

Pour les auteurs, c'est un maelström de ces trois types de contraintes qui conditionne un équilibre en lien avec quatre « foyers de tensions » principaux.

1. Absence de cloison – ou porosité – entre les sphères professionnelle et privée. L'article cite par exemple le cas d'une collègue indiquant que « régulièrement ses étudiants [l']appellent maman », ce qu'elle trouve « très valorisant ». Ou encore celle qui

Le risque devient grand qu'en devenant non compensable, l'autonomie détruit notre métier.

* En plus des missions de diffusion du savoir, d'innovation, etc. apportées par la LRU de 2009.

doit « rendre des comptes à ses collègues » qui, lorsqu'elle décide de prendre un mercredi après-midi avec ses enfants, lui signifient qu'elle est « censée travailler à plein temps ». Ce « brouillage » des sphères peut générer des tensions individuelles, des collègues indiquent même produire « des traces écrites, voire informer l'institution de ces activités peu visibles jugées chronophages et stressantes », ce qui peut « amener à intensifier la charge mentale de l'univers professionnel et envahir l'individu ».

2. Profil de pratiques très scandé : parasitages, e-mails (voir encadré), etc. Un témoignage précise : « Je me sens comme un marathonien, un coureur de fond que l'on arrête sous des prétextes divers », qui rejoint le commentaire récent d'un directeur de recherche à propos de ses collègues : « Je ne les vois que courir pour aller en cours. »

3. Imbrication d'échelles de temporalités multiples, parfois concurrentes, et très partiellement compatibles (de la composante d'enseignement, du laboratoire, de l'université, des appels à projets – AAP, etc.) pour concilier temps personnel et temps professionnel ; ces jeux d'échelle entraînent la constitution de notre « équation temporelle individuelle » d'après Grossin, fondée sur des données implicites mais disqualifiantes si elles ne sont pas intégrées.

4. Décalage entre les représentations personnelles du métier et l'évolution des injonctions institutionnelles (voir aussi l'article de L. Gastaldi p. 14-15).

Les EC peuvent se « sentir contraints de combiner deux systèmes de valeur antagonistes – l'un managérial, l'autre académique », qui se traduisent par des tâches indexées sur l'un ou l'autre.

FOIRE AUX ASTUCES

Dans le sondage retranscrit par N. Aït Ali et J.-P. Rouch, les EC ont souvent préféré l'emploi du mot « astuce » pour désigner les moyens de résistance aux pressions temporelles. Se projeter dans un « métier normal » (assigner des lieux dédiés à des activités dédiées, usage du courriel à des horaires décentés, etc.) ou a contrario fluidifier des plages horaires (soirées, week-ends). Ritualiser son quotidien pour certains, ou invoquer l'urgence pour d'autres. Ou encore réélaborer les temps contraints par l'évitement, le confinement, la temporisation, le détournement, le dédoublement, le renforcement...

Sans surprise, il n'apparaît pas facile de résoudre cette « énigme temporelle ». Immanquablement, l'EC s'expose à être débordé par des tâches imposées et réel-



lement chronophages. Plus fondamentalement, la résolution de cette méta-activité, « véritable surtravail » avec son lot de charges « cognitives et psychiques », est d'autant plus ardue qu'elle reste souvent invisible des institutions (marginale ou subsidiaire) alors qu'elle permet à l'EC d'accomplir son travail. « Mais les intéressés eux-mêmes » – nous ? Vous ! – « peinent à le reconnaître. »

Si « l'individu EC apporte nécessairement au quotidien des réponses concrètes aux questions soulevées à la fois par les réformes successives et les différentes résistances et mouvements collectifs qu'elles soulèvent », il faudrait voir les variabilités selon les disciplines. La différence de statuts n'engage pas « les mêmes équations des contraintes », aussi l'âge ou « le moment de la trajectoire professionnelle ».

Les EC peuvent se « sentir contraints de combiner deux systèmes de valeur antagonistes – l'un managérial, l'autre académique », qui se traduisent par des tâches indexées sur l'un ou l'autre.



Parmi les pistes de perspectives encore évoquées dans cet article d'Aït Ali et Rouch, il faudrait poursuivre les conséquences de cette méta-activité sur les modalités collectives de l'activité, « *les négociations et ces ajustements doivent faire avec, et participer à, la complexité de temporalités individuelles qui convoquent l'intégralité du rapport aux temps de la personne, qu'ils soient professionnels ou non* ». Les auteurs soulignent enfin comment l'EC peut jouer de mécanismes pour « *amortir ou absorber* » – y compris par des mécanismes extrêmes de burn-out – les effets réels de pression qui finiront par se manifester. ■

Immanquablement, l'EC s'expose à être débordé par des tâches imposées et réellement chronophages.

BIBLIOGRAPHIE

- Nawel Aït Ali et Jean-Pierre Rouch, « Le "Je suis débordé" de l'enseignant-chercheur. Petite mécanique des pressions et ajustements temporels », *Revue de sciences sociales et humaines*, n° 18, 2013 : journals.openedition.org/temporalites/2632.
- Johann Chaulet et Caroline Datchary, « Moduler sa connexion : les enseignants-chercheurs aux prises avec leur courriel », *Réseaux*, La Découverte, n° 186, 2014, pages de 105 à 140.
- Lise Castaldi et Caroline Lanciano-Morand, « L'enseignement supérieur et la recherche. Une pression temporelle accrue », *La Nouvelle Revue du travail*, n° 11, 2017 : journals.openedition.org/nrt/3283.
- William Grossin, De Gruyter Mouton, *Les Temps de la vie quotidienne*, 1974 : doi.org/10.1515/9783110885255.

© Shutterstock

ET POURQUOI PAS UN COURRIEL SABBATIQUE ?

Si, dans l'étude de J. Chaulet et C. Datchary, le courriel en tant que tel n'est pas nécessairement ressenti comme une problématique en soi par les collègues interrogés – il faudrait davantage chercher un « problème » du côté « [du] statut ; des exigences du ministère et de sa méconnaissance complète des difficultés auxquelles [les collègues sont] confrontés » –, il est néanmoins intéressant de s'attarder à quelques usages liés au courriel auxquels on ne pense peut-être plus, et en particulier à la question des messages d'absence pour éviter de justifier des délais de réponse allongés.

En effet, pour une absence prolongée, le recours à un message d'absence et son contenu éclairent souvent sur la fausse déconnexion dont font preuve certains collègues comme « *une mention permettant de faire face à l'urgence, en offrant au correspondant des modes de prise de contact alternatifs ou en l'invitant à se rapprocher d'un tiers* ». Des contre-réactions voient aussi le jour et des avis très tranchés existent sur le recours à la messagerie en congrès ou en séminaire par exemple. La déconnexion serait un « *idéal fantasmé auquel nul ne saurait céder* », sauf peut-être avec cet exemple donné d'une collègue reconnue dans les TIC qui mentionne purement et simplement détruire les messages reçus et revendiquer une forme de « *courriel sabbatique* ». Il y a quelques années, dans un laboratoire, un collègue disait : « *Je ne regarde jamais mes e-mails, et les problèmes finissent toujours par se résoudre.* » Est-ce qu'un tel agent aurait la moindre chance de survivre en ces temps de LPR ?

Les temporalités du travail à l'épreuve des mutations structurelles de l'ESR

Le travail est actuellement interrogé sous l'angle de son inscription spatiale, autour du déploiement du télétravail. Alors que la crise sanitaire a montré que le recours au télétravail était possible dans un plus grand nombre de configurations que ce qui pouvait être pensé ou reconnu jusqu'alors, la perspective de son extension à plus grande échelle occupe organisations et syndicats autour des enjeux de sa mise en œuvre mais aussi de l'accompagnement du changement et de la régulation de ces pratiques.

Par **LISE GASTALDI**
et **CAROLINE LANCIANO-MORANDAT***

Le télétravail renvoie à des questions spatio-temporelles d'organisation du travail individuel et collectif, dès lors que le travail hors des locaux de l'employeur (domicile, tiers lieux, nomadisme) se découple en partie du cadrage temporel de l'activité sur site. Les horaires, le rythme, la coordination temporelle avec les collègues et les autres catégories professionnelles s'individualisent en partie, alors que les systèmes de contrôle et la fréquence des échanges et réunions à distance bien que prégnants ne prescrivent pas entièrement la temporalité du travail à distance. Les débats actuels autour du télétravail dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) traduisent les logiques temporelles du travail dans ce secteur, notamment autour des disparités très fortes des temporalités selon que l'on considère la nature des institutions, les métiers et les disciplines.

DES TEMPORALITÉS DU TRAVAIL DISPARATES DANS L'ESR

Les logiques temporelles varient fortement selon que l'on considère les travailleurs des organismes de recherche, de l'université publique ou des établissements d'ESR de statut privé, avec une sous-régulation nette à l'université des temps de travail des enseignants-chercheurs (EC). Les temps de travail y sont historiquement peu cadrés, ce qui est de manière ambivalente source de flexibilité pour les EC mais également source d'invisibilisation du travail réel effectué. Les disparités sont fortes également entre chercheurs et EC d'un côté et personnels administratifs et techniques de l'autre, quand les seconds sont plus contraints à un travail sur site et selon des horaires alignés sur la présence des destinataires de leur activité (étudiants comme personnels enseignants et de recherche). La discipline scientifique est aussi une variable très clivante sur les temporalités, y compris au sein des chercheurs et EC, selon que le travail de recherche se fasse sur des équipements situés dans les labos (sciences expérimentales) ou qu'il soit détaché de toute nécessité de travailler dans les locaux

(ce qui est le cas en SHS très largement, amplifié par l'absence fréquente de mise à disposition de bureaux corrects).

Ces disparités, au-delà du fait qu'elles rendent difficile tout propos global sur les temporalités dans l'ESR, sont aussi la source de tensions dans les collectifs de travail. Sur des projets regroupant chercheurs et EC, la moindre disponibilité des EC tend les relations avec des collègues chercheurs plus axés par essence sur la recherche. Les liens entre des EC nomades, aux horaires flexibles et extensifs, et des personnels support aux lieux de travail et aux horaires fixes ne sont pas toujours simples non plus. Ici, peut-être que la remise à plat de ces questions avec les enjeux autour du télétravail pourrait être l'occasion de penser ensemble comment on travaille et comment on fait collectif (en matière d'interdépendance des activités et de sens global de celles-ci), au-delà de ces disparités dans les logiques de travail et leur inscription spatio-temporelle.

DES TEMPORALITÉS DU TRAVAIL TENDUES PAR L'EXPLOSION DES MISSIONS ET LA FRAGMENTATION DE L'ACTIVITÉ

En se focalisant ici sur les EC, la multiplication des missions découlant des injonctions des institutions fragmente l'activité et génère une complexification de la gestion temporelle du travail pour les individus. Un EC aujourd'hui consacre un temps important et croissant de son activité à des missions qualifiées souvent d'administratives qui recouvrent des réalités très variées : pilotage de formation, encadrement d'étudiants dans des logiques de professionnalisation (stage, alternance), participation à des instances collectives, recherche de financements... L'appel à générer des ressources propres impose des activités nouvelles du côté de l'enseignement comme de la recherche (de la collecte de la taxe d'apprentissage aux appels d'offre sur projets en recherche). Ce travail en plus, qui ne cesse de croître et de se complexifier, amène les individus à une gymnastique permanente pour concilier sur les mêmes périodes de temps des activités très variées et sous-tendues par des logiques différentes. Cette gymnastique est à la charge de l'individu, en l'ab-

La multiplication des missions découlant des injonctions des institutions fragmente l'activité et génère une complexification de la gestion temporelle du travail pour les individus.

* D'après l'article de Lise Gastaldi et Caroline Lanciano-Morandat « L'enseignement supérieur et la recherche. Une pression temporelle accrue », *La Nouvelle Revue du travail (NRT)*, n° 11, 2017, mis en ligne le 7 novembre 2017, consulté le 21 septembre 2020 : journals.openedition.org/nrt/3283 ; DOI : doi.org/10.4000/nrt.3283. Publié dans un dossier spécial de *La Nouvelle Revue du travail (NRT)* intitulé « Travailler plus », coordonné par Lionel Jacquot, Jean-Philippe Melchior et Simon Paye.

sence de pilotage global de l'activité des EC du fait de la dissociation des structures de rattachement (sans forcément pouvoir parler de ligne hiérarchique) entre la recherche et l'enseignement. Chaque individu se débat avec son organisation temporelle, faisant du développement de compétences spécifiques quant à la gestion d'un temps de travail éclaté entre des missions diverses une variable critique quant à la capacité à faire son travail de manière soutenable dans le temps et en matière de santé physique et psychologique... Réputés être très autonomes, les EC sont appelés à devenir des autoentrepreneurs, mais au sein de grandes institutions publiques sources d'injonctions, ce qui est somme toute assez paradoxal... Il en découle des tensions de rôle importantes quand on navigue entre des activités différentes, marquées quoi qu'on en dise (ou qu'on puisse l'appeler de nos vœux) par assez peu de synergies entre elles, qui se télescopent dans le temps et appellent souvent des arbitrages. Qui choisira de sacrifier l'enseignement ou les charges collectives pour se consacrer à sa recherche et ses publications, investissement clairement le plus rentable individuellement pour sa carrière ? Qui sacrifiera de fait, et rarement par choix, sa recherche par sens du collectif et souci des missions de service public d'enseignement ? Qui sacrifiera sa vie personnelle et son temps de repos pour essayer de tenir tous les fronts ?

Ces tensions temporelles et de rôle sont plus marquées chez les EC, mais les chercheurs dans une moindre mesure les vivent aussi avec la montée en puissance des obligations d'aller à la pêche aux contrats publics ou privés, de s'engager dans de nouvelles structures de pilotage de l'ESR (instances d'évaluation de projets, instituts, Labex, EUR, etc.).

DES TEMPORALITÉS PLUS HÉTÉRONOMES, Y COMPRIS CHEZ LES CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Les rôles et les missions se multiplient et se diversifient, appelant de nouvelles compétences pour les mener à bien, et chacun de ces pans de l'activité kaléidoscopique des chercheurs et EC s'accompagne de contraintes temporelles spécifiques et non coordonnées. S'éloignant de plus en plus fortement de l'image d'Épinal du scientifique autonome dans le contenu de son activité et dans son organisation temporelle, l'hétéronomie des temps de travail est de plus en plus forte. Pour les EC, bien sûr le calendrier universitaire a toujours imposé son rythme au travail d'enseignement et désormais de gestion des formations. Mais la multiplication des évaluations rajoute ici de nombreuses injonctions temporelles qui échappent complètement aux individus qui ne peuvent ni s'y soustraire, ni en gérer la temporalité. La pression à la publication amène à se conformer encore plus au rythme des colloques annuels et aux appels à contribution

des revues. Les évaluations des formations, des laboratoires, des écoles doctorales, des établissements par le HCERES (ou par des institutions privées dans le cadre par exemple des grandes écoles et des formations en management) sont des temps cruciaux pour les individus et les collectifs de travail, engageant une forte quantité de travail sur des temporalités non négociables, induisant une pression d'autant plus forte que les enjeux sont majeurs.

De manière générale, l'ESR est dans un rapport de plus grande dépendance vis-à-vis de parties prenantes multiples. Nous avons mentionné les organismes d'évaluation et de labellisation pour les formations, les organismes financeurs de la recherche, mais il en est également ainsi des étudiants et des familles, plus exigeants car mieux renseignés et nourris des classements des formations, et dans une attente considérée comme légitime d'immédiateté dans les échanges médiatisés par le numérique. Il faudrait enfin citer la « managérialisation » de l'ESR qui, avec l'autonomisation des établissements et les contraintes réglementaires et financières, pousse au développement de plus de procédures et d'outils de reporting, dans un souci de contrôle souvent assez bureaucratique de l'activité. Là aussi les injonctions de réponses, rapides, se multiplient... Au détriment nécessairement d'autres pans de l'activité... car sauf à trop empiéter sur le temps normalement dédié à la vie personnelle et au repos, en la matière, nous sommes face à des effets de vases communicants.

Si le dossier dans lequel l'article de recherche qui a inspiré cet article s'intitulait « Travailler plus », nos travaux n'ont pas véritablement porté sur la quantification du temps de travail et son objectivation par missions par exemple. Mais il s'agit d'un vrai sujet aujourd'hui, dont devraient se saisir les institutions de l'ESR, alors même que les débats actuels autour du télétravail portent notamment sur les risques d'intensification du travail et interpellent les employeurs y compris quant à leur responsabilité juridique autour des enjeux de santé au travail. Comment appréhender les effets de changements systémiques alors que la temporalité notamment des EC est totalement invisible, voire volontairement invisibilisée, par les organisations ? Avec une ligne de crête clairement délicate à tenir entre développements de métriques dans une logique de contrôle intrusif... et caractère clairement insuffisant de l'appréhension du travail des EC uniquement par le nombre d'heures de cours effectuées face aux étudiants ou par les résultats en matière de publication. Il s'agit ici d'un vaste chantier de réflexion à engager de manière collective et concertée pour accompagner les mutations structurelles de l'ESR, sans jamais oublier que cet univers professionnel (comme d'autres espaces tels que l'hôpital) repose sur des dynamiques d'engagement individuelles tout aussi exigeantes que fragiles. ■

Comment appréhender les effets de changements systémiques alors que la temporalité notamment des EC est totalement invisible, voire volontairement invisibilisée, par les organisations ?

Petites chroniques du temps universitaire

Entre les tâches qui se surajoutent, à cause des pertes de postes qu'il faut compenser au pied levé, les temps invisibles qui ne sont pas pris en compte, les temps dévalorisés ou inutilement perdus, la carrière d'un universitaire n'est pas de tout repos. Petite chronique du quotidien universitaire.

Par **HEIDI CHARVIN**,
membre de la Commission administrative

Si l'on devait trouver un terme pour caractériser le temps universitaire, ce serait « hyperlaxité ». Rassurez-vous, nous ne sommes pas tous champions de gymnastique ou danseurs à l'Opéra Bastille. Et pourtant ! Combien d'assouplissements le temps universitaire ne nous demande-t-il pas de faire...

Commençons par l'entrée en poste. Au départ, il faut un grand amour de la recherche, car question formation, on en prend pour « perpète » ! Mais, alors que l'on pense être arrivé-e à la phase ultime qui est l'accouchement de notre thèse et que l'on se dit : « *Chouette, je vais enfin être rémunéré-e pour mon travail !* », démarre le temps post-doctoral. Et là, c'est une deuxième « perpète ». Et que l'on ne dise pas que les chercheurs n'aiment pas leur travail ! Vous en voyez beaucoup qui courent un marathon d'en moyenne quatorze années de leur vie pour obtenir un poste ?

Le temps universitaire a la propriété extraordinaire d'être extensible. Ainsi, si depuis le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (art. 7) notre cadre statutaire définit que la moitié de notre temps de travail de référence (1 607 heures annuelles) doit être dévolue au service d'enseignement et l'autre moitié à l'activité de recherche, nous avons vu gracieusement grandir, telle une fleur sauvage dans le champ de nos activités, le temps administratif ! Et celui-ci, il compte pour du beurre ! Car, que ce soit mon voisin ou moi-même, nous sommes obligés de l'assurer pour faire tourner la machine universitaire !

Nous avons vu gracieusement grandir, telle une fleur sauvage dans le champ de nos activités, le temps administratif !

Combien d'assouplissements le temps universitaire ne nous demande-t-il pas de faire...

DICHOTOMIE ENTRE TEMPS VISIBLE ET INVISIBLE

Du beurre ? Enfin, presque ! Puisque sont arrivées les primes accordées selon le référentiel des tâches, et avec elles, la dichotomie entre temps visible et invisible ! Si jusqu'alors notre charge de travail annuelle s'équilibrait dans un partage des tâches entre collègues (comme elles étaient non rémunérées, des pressions collectives modérées s'exerçaient pour faire tourner les responsabilités), le référentiel a introduit une cassure nette entre les tâches quantifiables et non quantifiables. Les quantifiables ont été en grande partie inscrites dans le référentiel des tâches tandis que les non quantifiables sont devenues invisibles. Et le temps alloué, tout autant !

La maternité et le temps de cours ? Si #MeToo a ramené un peu plus de parité femmes-hommes, ça n'a pas toujours été le cas, y compris dans le monde universitaire. Je me rappelle l'année de naissance de mon fils où je commençais quatre jours par semaine les cours à 8 heures. Cela a duré dix ans. Si, si, tout le monde ne commence pas ses cours quatre fois par semaine à 8 heures dans le monde universitaire. Qu'il soit entendu que je ne parle pas de l'heure de démarrage du travail de la journée ni de sa fin. La réalité de cette époque était que l'on ne cherchait pas à aménager le temps de travail pour une nouvelle maman. La maladie oui, les fonctions à responsabilité, oui. La maternité, non ! Et aujourd'hui ?

DEUX GRANDES CATÉGORIES PERDANTES

Deux grandes catégories sont perdantes en termes de reconnaissance du surcroît de temps de travail : les femmes et les élus syndicaux qui œuvrent dans les conseils centraux et les UFR. Les femmes, car elles sont plus souvent que la moyenne dans le *care* et acceptent plus facilement les tâches invisibles, non valorisantes ; le plafond de verre en témoigne. Les élus syndicaux, car ils assurent dans les conseils centraux et dans la vie de leur composante un travail sans relâche de maintien de l'équilibre démocratique de fonctionnement.

Au final, cette hyperlaxité, on la doit aux tâches qui se surajoutent, aux pertes de postes qu'il faut compenser au pied levé, aux temps invisibles qu'on nous refuse de prendre en compte, aux temps dévalorisés, aux temps non accordés, aux temps inutilement perdus. Bien évidemment, cette chronique n'est pas exhaustive ! Chacun d'entre vous aura à l'esprit un bout de temps ignoré ou oublié. Pour des universitaires, décidément nous ne sommes pas au top ! À moins que ce soient nos règles institutionnelles qui ne soient pas au top ? ■



© Mollerjakim / Wikimedia Commons

Temps de travail, heures complémentaires, CRCT et CET

En l'absence d'augmentation de la subvention pour charges de service public (SCSP), les établissements sont contraints de recourir aux heures supplémentaires ou au recrutement de personnels contractuels ou vacataires, des solutions qui sont loin d'être à l'avantage des enseignants et des enseignants-chercheurs.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**, membre du Bureau national

Comme le ministère n'augmente pas la subvention pour charges de service public (SCSP) des établissements autonomes à la hauteur de l'augmentation continue des effectifs étudiants, les établissements sont contraints de limiter les recrutements de titulaires et de recourir soit aux heures supplémentaires (indûment appelées « complémentaires » dans l'enseignement supérieur) pour les personnels titulaires, soit au recrutement d'enseignants contractuels (moins coûteux en cotisations sociales), soit à celui de vacataires (payés au smic horaire). L'opération la plus économe est le recours aux enseignants vacataires, car non seulement ils sont payés à la tâche et au smic, mais l'employeur ne paye pas toutes les cotisations sociales. Ils sont environ 130 000 à assurer des enseignements avec des compétences qui ne sont pas toujours différentes de celles des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires. Toujours d'un point de vue comptable, les heures complémentaires sont également très intéressantes pour l'employeur car elles sont également payées au smic horaire et ne sont soumises qu'à des cotisations sociales réduites (10 % pour les pensions par exemple, contre 74 % pour la partie indiciaire du traitement).

UN TIERS DU SERVICE STATUTAIRE EN PLUS

Ainsi, actuellement, 4 millions d'heures complémentaires sont assurées par des enseignants et des enseignants-chercheurs titulaires, soit en moyenne 64 heures par titulaire, ou l'équivalent de 21 000 services statutaires d'enseignant-chercheur. Cette augmentation, en moyenne, d'un tiers du service statutaire, cumulée avec l'augmentation du temps de charges administratives imposées par le manque de personnels Biatss, conduit soit à une surcharge de travail annuelle (lors des soirées, des week-ends et des congés), soit à une diminution du temps consacré à la recherche, qui se voit réduit d'un mi-temps à moins d'un sixième de temps. Ce ne sont pas les congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) qui permettent de rectifier ce déséquilibre car seulement 246 semestres* sont octroyés chaque année, soit pour l'ensemble des enseignants-chercheurs la possibilité d'en obtenir un tous les 193 ans.



COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

C'est pourquoi dans plusieurs universités les conseils d'administration ont voté la possibilité d'ouvrir des « comptes épargne-temps » (CET). Ces dispositifs permettent aux enseignants-chercheurs titulaires et aux enseignants titulaires, sur la base d'un projet, d'épargner des heures complémentaires qui peuvent au bout de trois années être converties en « congés pour recherche, innovation pédagogique ou acquisition de nouvelles compétences ». Souvent limitée à un demi-service statutaire, cette pluriannualisation des services est un nouveau dispositif pour contourner notre refus de la modulation. En effet, si elle peut être intéressante pour un enseignant-chercheur, qui peut ainsi prétendre à un semestre sans enseignement pour avancer dans ses recherches (pas d'heure supplémentaire l'année du CET), celui-ci se le finance en épargnant les heures complémentaires des années précédentes qui ne lui sont alors plus payées. De plus, du point de vue de l'employeur, celui-ci reporte le paiement des heures de trois années voire économise leur paiement dans l'hypothèse où le volume d'enseignement diminue lors du semestre de récupération.

Le doublement des CRCT avec des congés pour projet pédagogique est une avancée insuffisante, c'est par le recrutement de 60 000 enseignants-chercheurs, enseignants et personnels administratifs et techniques titulaires que nous pourrions d'une part garantir un véritable mi-temps recherche, et d'autre part revendiquer à la fois une baisse significative des temps de service statutaires et une augmentation des CRCT qui permette à chacune et à chacun de bénéficier au minimum d'un à deux semestres dans sa carrière. ■

Actuellement, 4 millions d'heures complémentaires sont assurées par des enseignants et des enseignants-chercheurs titulaires.

* Chiffre 2019 qui traduit une baisse continue et significative de 10,5 % en six ans, cf. p. 11 du bilan de mandature 2015-2019 de la CP-CNU.

Le temps de la pensée : apprendre à philosopher de la maternelle à l'université

Dans un monde régit par l'urgence, il est essentiel de prendre le temps de se poser pour penser. C'est ce que proposent les ateliers de philosophie de la maternelle à l'université mais aussi, et surtout, l'école dans son ensemble.

Par **EDWIGE CHIROUTER**, maîtresse de conférences, HDR, université de Nantes, INSPÉ, titulaire de la chaire Unesco « Pratiques de la philosophie avec les enfants »*

Dans une époque troublée par les crises multiples, la montée des extrêmes, l'angoisse sanitaire, l'incertitude permanente, la philosophie se doit de donner des clés pour agir, renforcer la démocratie et les principes laïques hérités des Lumières. Dans un monde régit par l'urgence, l'accélération et le zapping permanent, il est temps de prendre le temps de se poser pour penser. Tel est le sens de l'« oasis de pensée » que peuvent constituer non seulement les ateliers de philosophie proposés ponctuellement en classe, de la maternelle à l'université, mais aussi et surtout l'école dans son ensemble en devenant une école philosophique.

DÉMOCRATISER L'APPRENTISSAGE DE LA PENSÉE CRITIQUE

L'enseignement de la philosophie reste cantonné à l'année de terminale dans les séries générales et technologiques – mais pas dans les lycées professionnels, qui n'y ont toujours pas droit. Cependant, des pratiques expérimentales dès l'école primaire se développent depuis presque quarante ans partout dans le monde. Dans la lignée du philosophe John Dewey (1859-1952), les recherches autour des ateliers de philosophie à l'école s'inscrivent dans une préoccupation politique de démocratiser l'apprentissage de la pensée critique et de réhabiliter les valeurs humanistes. Ces ateliers – appelés communément « communauté de recherche philosophique » ou « discussion à visée philosophique » – donnent corps à ce que Hannah Arendt (1906-1975) appelait les « oasis de pensée », c'est-à-dire la

création de temps et d'espaces coupés de l'affairement du monde, à l'abri du bruit et de la fureur, où les participants peuvent prendre de la distance pour réfléchir ensemble sur de grandes questions liées à la condition humaine (la justice, le bonheur, la vérité). Elles donnent le modèle d'une éducation à la pen-

sée complexe et à l'intelligence collective. Dans cette agora délibérative – où le doute et l'acceptation de sa propre vulnérabilité sont les conditions même de l'exercice –, les élèves apprennent patiemment à construire rationnellement leurs idées, à mettre en lumière les systèmes de valeur, à construire des passerelles entre leur vision du monde et celles des autres. C'est toute l'école, de la maternelle à l'université, dans son ensemble qui devrait être une « oasis de pensée ».

ÉTRANGERS À NOUS-MÊMES ET AU MONDE

Une école « philosophique », prenant la communauté de recherche comme modèle de fonctionnement, répondrait ainsi à l'impératif d'une lutte pour une vraie reconnaissance, d'une lutte contre l'aliénation et la dictature de l'accélération du temps. Hartmut Rosa, dans *Aliénation et Accélération*, montre que notre modernité est caractérisée par une pression constante d'un rythme effréné où les individus font face au monde sans pouvoir l'habiter, sans parvenir à se l'approprier authentiquement. Le sentiment d'avoir en permanence à se hâter (« *dépêche-toi* » serait la phrase la plus entendue par les enfants), à être constamment débordé, l'intériorisation des valeurs de compétition et d'individualisme génèrent une angoisse et un sentiment de perte de sens et de prise sur son existence même. Saturés d'informations et de sollicitations contradictoires (il faut être

« soi-même » mais en répondant à une norme bien précise), nous devenons étrangers à nous-mêmes et au monde. Cette tension sape les fondements même de l'espoir des Lumières : la promesse d'un monde fondé sur l'autonomie de la raison et la fraternité universelle. Il est donc urgent de reconstruire un autre rapport au temps où chacun puisse se réapproprier son histoire et retisser les liens. L'enjeu n'est pas seulement existentiel (lutter contre la « fatigue d'être soi »), mais aussi politique car cette accélération hystérique du temps provoque une crise démocratique et humaniste (en portant au pouvoir les plus forts en communication ou les populistes).

Les ateliers de philosophie, en offrant aux élèves des « oasis de pensée » et de décélération pour prendre le temps de rentrer en résonance avec soi, les autres et le monde, sont un des leviers pour reprendre part à ce processus politique d'émancipation. ■

BIBLIOGRAPHIE

- Chirouter E. et Perrin A. (Ed.), « En quoi, les différentes pratiques de débats démocratiques, s'appuyant sur les Humanités, peuvent-elles contribuer à lutter contre les inégalités scolaires et sociales ? », *Éducation et Socialisation*, n° 53, 2019 : journals.openedition.org/edso/6754.
- Nussbaum M., *Les Émotions démocratiques. Comment former le citoyen du XXI^e siècle*, Climats, 2011.
- Rosa H., *Aliénation et accélération*, La Découverte, 2012.

Il est urgent de reconstruire un autre rapport au temps où chacun puisse se réapproprier son histoire et retisser les liens.

* chaireunesophiloenfants.univ-nantes.fr.

Prendre le temps de penser, loin du bruit et de la fureur...



© Pixhere

Europe de l'éducation : pour un sursaut syndical

Au terme de deux ans de travail préalable, le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) de l'Internationale de l'éducation (IE) propose à l'ensemble de ses membres de lancer en 2021 une vaste campagne de réflexions internes puis de communication afin de favoriser la syndicalisation des personnels de l'éducation, partout en Europe.

Par **MICHEL MARIC**,
coresponsable du secteur International

Au cours des quinze dernières années en particulier, entre crise financière, crise sociale et crise sanitaire, l'Europe de l'éducation a été confrontée à de nombreuses difficultés et à d'importants changements, jusque dans le travail même des personnels de l'éducation. Dans une époque qui semble plonger dans l'anomie, les syndicats eux-mêmes sont confrontés à une crise de confiance. A quoi servent les syndicats ? se demandent certains. En quoi sont-ils une solution ? On constate, partout, que d'autres « organisations » plus ou moins formelles remplissent leurs rôles : services juridiques privés, mouvements sociaux, groupes d'action et associations de minorités, etc. : les syndicats ne sont plus les seuls à « protéger ». Au total, si l'on ajoute l'idéologie considérant que les syndicats, loin d'être une solution, font plutôt partie du problème, le développement d'une *trade-union* « *don't matter mentality* », les mouvements de marchandisation et de privatisation de l'éducation, les reculs en termes de droits sociaux, les blocages de salaires (tel le gel du point d'indice en France), le *new public management*, etc., le défi à relever, au terme de ces quinze dernières années, pour tous les syndicats européens de l'éducation est gigantesque.

« POUR LA QUALITÉ DE L'ÉDUCATION, NOUS PROTÉGEONS NOS DROITS »

Partout, ces défis se traduisent concrètement par une baisse de la syndicalisation, en particulier celle des entrants dans la profession et celle des personnels à statuts précaires. Les plus jeunes perçoivent souvent l'affiliation syndicale non seulement comme inutile, mais également obsolète. La notion de « militantisme syndical » a vieilli alors même que ce sont les organisations les plus militantes qui s'en sortent le mieux. Et la pandémie de Covid-19, au cours de laquelle ce travail a été achevé, a mis en évidence, en raison de la distance physique imposée, la force des liens de solidarité.

Sous la plume d'Howard Stevenson, Maria Antonieta Vega Castillo (université

de Nottingham), Bob Carter (université de Leicester) et Alison Milner (université d'Aalborg), un rapport d'étude* prend le soin de détailler les difficultés et les défis. Il souligne le paradoxe : c'est dans un contexte comme celui que nous connaissons que les personnels de l'éducation devraient se tourner vers leurs syndicats. Si l'on constate a contrario une diminution du nombre de membres et une baisse de la participation des adhérents (« *ayant une incidence directe sur le pouvoir et l'influence des syndicats* »), alors la crise la plus importante que les syndicats doivent affronter est une crise de confiance à l'égard de leurs organisations. Et l'on trouvera dans ce rapport les pistes vers lesquelles se sont engagés les syndicats européens – avec pour chacune une étude de cas : construire depuis la base, formuler les idées, mobiliser les groupes sous-représentés, s'inscrire dans des alliances...

« FAÇONNER L'AVENIR DE L'ÉDUCATION EN EUROPE »

Au terme de ce travail, le CSEE proposera à tous ses membres de mener une campagne européenne : « For quality education, we protect our rights ». Si les syndiqués savent que si « *nous restons ensemble, [c'est] parce qu'ensemble notre voix est plus forte* », il s'agit pour l'ensemble des syndicats européens de mener une réflexion sur les nouveaux défis qui sont les leurs. Au cours des premiers échanges, certaines expériences européennes ont été partagées, parmi lesquelles : faire en sorte que les plus jeunes « *se sentent chez eux* » au sein d'une section syndicale, en commençant par réfléchir à la façon dont ils sont accueillis, mieux répondre aux attentes, notamment professionnelles, améliorer les outils statistiques et la production de données syndicales... parmi tant d'autres, avec pour objectif la construction d'organisations syndicales capables de « *façonner l'avenir de l'éducation en Europe* ». ■

Le défi à relever pour tous les syndicats européens de l'éducation est à présent gigantesque.

* Comité syndical européen de l'éducation (CSEE), « Your Turn ! Les enseignant-e-s pour le renouveau syndical », Bruxelles, 2020.

YOUR TURN | TEACHERS FOR TRADE UNION RENEWAL



Demander au recteur d'exercer son contrôle de légalité

Bien qu'autonomes en matière en gestion et de décision, les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel dépendent du ministre mais aussi des recteurs, chanceliers des universités, qui assistent ou se font représenter aux séances des conseils d'administration. À ce titre, ils ont la faculté de saisir le juge administratif en cas d'irrégularité d'un acte d'établissement.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

Même s'ils disposent d'une autonomie de gestion et de décision, les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSCP), incluant les universités, sont sous la tutelle du ministre et de ses représentants que sont les recteurs. C'est à ce titre que le recteur de région académique, chancelier des universités, assiste ou se fait représenter aux séances des conseils d'administration. De plus, il doit recevoir « *sans délai communication de leurs délibérations ainsi que des décisions des présidents et directeurs, lorsque ces délibérations et ces décisions ont un caractère réglementaire* » (article L. 711-8 du Code de l'éducation). Ces décisions et délibérations n'entrent en vigueur qu'après transmission et délivrance de l'accusé de réception par la chancellerie (article L. 719-7). Sont concernés par exemple les actes portant sur les statuts (établissement, structures internes, fondation partenariale), les règlements intérieurs ou d'études, les régimes indemnitaires, les droits d'inscription, les opérations électorales, les compositions d'instances réglementaires, les mesures de police. Il en va de même pour les contrats passés par l'université. Le contrôle de tutelle peut ainsi s'exercer sur le recrutement d'un agent contractuel, la passation d'un marché, la location de locaux. À l'inverse sont exclus actes préparatoires, avis, vœux et aussi les actes dont les destinataires sont nommément désignés tels que les résultats d'examen.

DÉFÉRÉ RECTORAL

Le recteur-chancelier n'a pas le pouvoir d'annuler un acte de l'établissement mais, lorsque ce dernier lui paraît entaché d'illégalité, il peut saisir le juge administratif d'une demande d'annulation. Le juge statue d'urgence. C'est ce qu'on appelle le déféré rectoral. Si l'exécution de la décision attaquée est susceptible de porter gravement atteinte au fonctionnement de l'établissement, le recteur a le pouvoir d'en suspendre l'application pendant trois mois. En matière de procédure de recrutement d'enseignant-chercheur, on peut penser que le dysfonctionnement d'un comité de sélection, l'irrégularité d'un veto ou d'un avis du CA ou du CAC entrent dans le cadre de ce contrôle de légalité, mais, à notre connaissance, cette hypothèse ne s'est pas encore présentée. Le recteur peut soulever des irrégularités dans la procédure d'adoption d'une décision telle que des différences substantielles entre un projet soumis au CT et celui soumis au CA.

DÉLAI DU RECOURS

Le recteur est soumis aux conditions de délai du recours de droit commun (deux mois à compter de la transmission ou de la connaissance de l'acte). Un tiers qui souhaite contester une décision de l'établissement peut saisir le recteur d'une demande de déféré. La demande est à envoyer au plus vite. Un modèle est proposé ci-dessous (également consultable sur le site : www.snesup.fr/rubrique/memos-et-fiches-pratiques). À noter que ce tiers bénéficie alors d'un report du délai pour introduire un recours auprès du juge administratif. Le délai court à la date du rejet de la demande par le recteur (soit explicite, soit implicite au bout de deux mois).

Lorsqu'un projet de texte étudié dans les instances de l'établissement (règlement intérieur, calcul des services...) contient des dispositions litigieuses, nous conseillons d'alerter le recteur en amont de l'examen par le CA. Le courrier ci-dessous sera adapté pour lui demander de procéder à un rappel de la réglementation auprès de l'établissement et, dans l'hypothèse où le texte serait malgré tout adopté, de déférer la décision au juge.

Pour conclure, signalons que l'exercice du contrôle de tutelle du chancelier fait l'objet d'un rapport annuel public. ■

MODÈLE DE DEMANDE DE MISE EN ŒUVRE DE LA PROCÉDURE DE DÉFÉRÉ

Monsieur le Recteur,

Dans le cadre de l'article L. 711-8 al. 2 du Code de l'éducation qui vous confie « l'exercice du contrôle de légalité des décisions et délibérations des organes statutaires des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel », nous [la ou les personnes signataires et leur qualité – représentant syndical, élus...] souhaitons porter à votre connaissance les éléments suivants :

[...]

[Joindre toute pièce utile]

La décision [indiquer sa nature, l'auteur, la date...] est entachée d'illégalité pour les motifs suivants :

[...]

Nous vous demandons de mettre en œuvre la procédure de déféré prévue par l'article L. 719-7 du Code de l'éducation en vue de l'annulation de cette décision.

Dans l'attente...

Le recteur-chancelier n'a pas le pouvoir d'annuler un acte de l'établissement mais, lorsque ce dernier lui paraît entaché d'illégalité, il peut saisir le juge administratif d'une demande d'annulation.



Exercice du droit de retrait d'un agent

Dans cette période de pandémie de Covid-19, où les mesures sanitaires imposées par les textes officiels sont souvent loin d'être une réalité dans nos établissements, les collègues s'interrogent : que faire, par exemple, lorsqu'une salle de cours ne peut pas être aérée ? Le risque de contamination aérienne est aujourd'hui avéré... Dans une situation dangereuse pour leur vie ou leur santé, les agents publics, titulaires comme contractuels, peuvent exercer leur droit de retrait.

Par **CLAIRE BORNAIS**, membre du Bureau national,
PHILIPPE ENCLOS et **MICHEL CARPENTIER**,
membres de la Commission administrative

LES TEXTES RÉGLEMENTAIRES

Les articles 5-5 à 5-10 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 fixent les principes du droit de retrait. Contrairement à ce qui est souvent prétendu, ce n'est pas l'employeur qui en fixe les limites.

L'agent « alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ». Il a alors le droit de « se retirer d'une telle situation ».

La notion de motif raisonnable est subjective, mais le caractère raisonnable ne peut être contesté par l'employeur qu'après l'exercice du droit de retrait.

Le danger est une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent (pouvant provoquer la mort ou une incapacité temporaire prolongée ou permanente). Cette menace implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche, quasi immédiat. Même si la contamination est un événement invisible, ce droit est donc applicable par les agents en période de pandémie, contrairement à ce que la note de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) du 25 mars 2020 sous-entend.

Attention : il n'est pas possible d'exercer le droit de retrait si cela met en danger les collègues ou les usagers.

L'exercice du droit de retrait ne fait pas encourir de sanction ni de pénalité financière. Toutefois, l'employeur a la faculté d'estimer que cet exercice était illégitime, et de procéder à une retenue sur traitement pour service non fait.

COMMENT FAIRE EN PRATIQUE ?

Il est toujours préférable de laisser des traces écrites, même si, dans l'urgence, on peut n'avertir qu'oralement dans un premier temps. Il faut donc penser à envoyer au moins un courriel à « l'autorité compétente » et prendre immédiatement des photos ou vidéos si possible, ou des témoignages écrits, pour prouver ses dires ensuite si nécessaire.

« L'autorité compétente » est le chef d'établissement, mais, dans l'urgence, on peut se borner à avertir le/la responsable de composante d'af-



© Pshere

fectation, et éventuellement de doubler par un message à la direction de l'établissement.

Il est aussi important (même si pas obligatoire) de signaler le danger par une inscription au registre santé et sécurité au travail, qui doit être disponible dans chaque service auprès de l'assistant de prévention. Le CHSCT devra ainsi en être informé obligatoirement.

COMMENT ÉTENDRE LA PORTÉE DE L'EXERCICE D'UN DROIT DE RETRAIT ?

Sans attendre, il faut avertir les représentants syndicaux au CHSCT d'établissement en leur faisant suivre le message envoyé aux autorités compétentes. Ils sont alors en mesure, si la situation l'exige, de déposer une alerte pour danger grave et imminent, qui déclenche une enquête par la direction et permet d'engager la responsabilité de l'employeur. Le CHSCT doit se réunir pour donner un avis, et la direction de l'établissement devra ensuite informer le CHSCT des suites qu'elle a données à cet avis.

Cela ne résout pas les problèmes dans l'immédiat en général, et l'action collective reste le meilleur moyen de faire avancer les choses... Il faut donc également prendre contact avec le SNESUP-FSU local, pour faire diffuser largement les informations et envisager ensuite les actions à mener. ■

Plus d'éléments et de précisions sur le site du SNESUP, rubrique Statuts et carrières/Droits généraux des personnels/Santé et sécurité au travail, conditions de travail/Le droit de retrait dans la fonction publique.

Le droit de retrait, une protection contre un danger imminent.

Même si la contamination est un événement invisible, ce droit est applicable par les agents en période de pandémie.



Les podiums des blocages de promotions des enseignants-chercheurs

À rebours des discours sur le besoin de revaloriser les enseignants-chercheurs (EC), des phénomènes de dévalorisation opèrent silencieusement. À l'occasion du début de la phase locale de la campagne d'avancement 2020, le SNESUP-FSU revient sur le bilan désastreux de la campagne 2019 et distingue les directions d'établissement qui ont massacré la carrière de leurs EC l'an dernier.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

Les carrières des EC n'ont pas à servir de variable d'ajustement aux politiques d'austérité locales !



Hors-classe des MCF



Échelon exceptionnel (de la hors-classe) des MCF



1^{re} classe des PR



1^{er} échelon classe exc. des PR



2^e échelon classe exc. des PR

Avec l'étude du projet de loi pluriannuelle pour la recherche par l'Assemblée nationale et des discussions sur un protocole d'accord d'« amélioration des rémunérations et des carrières » présenté par le ministère, la revalorisation des personnels de la recherche a été un sujet important de la rentrée dans notre secteur ministériel. Dans ses interventions auprès du ministère et des parlementaires, le SNESUP-FSU a demandé des mesures pour de meilleures perspectives de carrières et des augmentations salariales qui profitent également à tous les agents d'un même corps. Mais il a aussi rappelé qu'il est indispensable de s'attaquer en parallèle aux problèmes qui plombent les promesses de revalorisation passées et présentes en tirant les possibilités de carrières des enseignants-chercheurs (EC) vers le bas :

- l'absence de dispositions à même de concrétiser le principe d'évoluer au moins au sein de deux grades. La mise en œuvre de ce principe posé par le protocole PPCR s'est développée depuis 2016 à travers l'ensemble des corps de fonctionnaires par des taux d'avancement et des mécanismes qui permettent à chaque agent, sauf cas très particulier, de passer au deuxième grade. Mais cette généralisation n'a toujours pas atteint les corps d'EC en raison des fins de non-recevoir du ministère aux sollicitations répétées de notre syndicat ;
- l'inutilisation d'une part importante des contingents d'avancement notifiés aux établissements. En 2019, plus de 200 promotions autorisées n'ont pas été accordées, soit plus de 10 % des contingents. La perte est plus sensible pour les MCF puisqu'elle approche 15 % pour le cumul des avancements à la hors-classe et des avancements à son échelon exceptionnel. Là encore, le ministère nie le problème et n'intervient pas.

L'inutilisation des quotas de promotions locaux, très variables d'un établissement à l'autre, ne s'explique que par le choix de politiques locales malthusiennes. Ce phénomène porte particulièrement préjudice aux EC affectés dans les établissements concernés et bafoue l'égalité des chances de carrière qui doit présider au sein d'un même corps national. Les EC paient ainsi au sens propre les politiques combinées d'autonomie des universités, d'austérité budgétaire et d'individualisation salariale donnant la priorité aux primes de quelques-uns sur les possibilités d'avancement du plus grand nombre.

Le SNESUP-FSU a donc décidé de mettre sous le feu des projecteurs les responsables de ce qui est une véritable remise en cause des taux de promotion nationaux, à travers ses podiums des équipes dirigeantes ayant le plus contribué en 2019 à la dévalorisation des EC.

Pour chaque opération d'avancement, notre syndicat a établi un classement des établissements pour chacun des critères suivants (le plus grand nombre est le « mieux » classé) :

- l'effectif de candidats non retenus dès lors qu'il existe une promotion autorisée inutilisée ;
- le nombre de promotions autorisées inutilisées ;
- la part des promotions inutilisées parmi celles autorisées.

La combinaison de ces résultats fournit notre classement final multicritère. Les pires établissements pour les perspectives de carrière dans un corps d'EC sont distingués sur les podiums de cette page. Les classements intermédiaires et les données utilisées sont disponibles sur la page dédiée du site du SNESUP-FSU (sous l'onglet Statuts et Carrières, EC puis carrières). Les carrières des EC n'ont pas à servir de variable d'ajustement aux politiques d'austérité locales ! ■

	MCF HC	MCF ÉCH. EXC.	PR1	PR CL. EXC. 1	PR CL. EXC. 2
1 ^{ER}	U. Paris-X	U. Lorraine	U. Rennes-I	U. Rennes-I	U. Paris-X
2 ^E	U. Rennes-I	U. Rennes-I	U. Paris-X	U. Nice	INP Grenoble
3 ^E	U. Besançon	U. Clermont-Auvergne	U. Perpignan	Ensam	U. Rennes-I



Parcoursup 2020 : la nouvelle vitrine des formations de l'enseignement supérieur privé

Depuis 2019, les formations privées de l'enseignement supérieur ne sont plus distinguées. Qu'elles soient sur contrat d'association ou hors contrat, elles ont toutes la possibilité d'intégrer la plate-forme Parcoursup pour capter de nouveaux clients.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**, membre du Bureau national

Entre 2019 et 2020, le nombre de places dans les formations privées de l'enseignement supérieur a crû de plus de 53 % sur la plate-forme Parcoursup et la part des places de l'enseignement supérieur public a diminué en deux ans de 6 points, passant de plus de 86 % en 2018 à moins de 80 % en 2020¹ (voir graphique).

Cette progression est particulièrement spectaculaire :

- en BTS, + 29 734 places, soit + 59 % ;
- en formations de commerce et de management, + 13 006 places, soit + 293 % ;
- en formations d'ingénieurs, + 4 298 places, soit + 43 % ;
- en études de santé, + 3 150 places, soit + 46 % ;
- en formations diplômantes du travail social, + 1 068 places, soit + 10 %.

Du côté des formations de l'enseignement supérieur public, plusieurs filières ont intégré Parcoursup cette année, dont :

- les études de santé avec une progression de 49 997 places (+ 143 %);
- les BTS avec une progression de 21 075 places (+ 19 %);
- les licences avec une progression de 10 791 places (+ 5 %);
- les licences sélectives avec une progression de 2 894 places (+ 23 %);
- les formations d'études politiques de Sciences Po avec 2 719 places ;
- les formations diplômantes du travail social avec une progression de 2 798 places (+ 36 %);
- les formations d'arts, de design et du spectacle vivant avec une progression de 1 946 places (+ 12 %);
- les formations aux métiers du sport avec une progression de 1 338 places (+ 6 %).

Bien entendu, en grande partie il s'agit de formations qui inscrivaient leurs étudiants directement et qui ont simplement modifié leur procédure de candi-

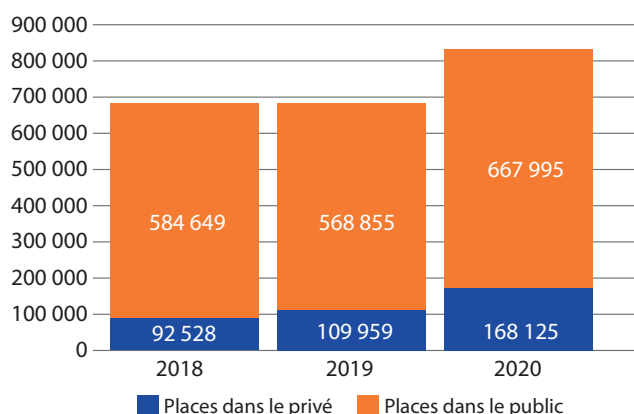
dates en rejoignant la plate-forme Parcoursup. Ce ne sont pas toutes des places créées cette année.

Cependant, en ce qui concerne le périmètre du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), hors formations de l'Éducation nationale (BTS et CPGE) ou du ministère de la Culture (arts, architecture...), il s'agit de 20 000 places « créées » dans l'enseignement supérieur public (ESP), sur les 99 000 places supplémentaires de l'ESP de la plate-forme qui, normalement, auraient dû être financées à hauteur de 6 000 euros en moyenne, soit nécessiter 120 millions d'euros de subventions pour charges de service public supplémentaires pour les établissements qui ont accepté d'accueillir plus d'étudiants. Mais de cette répartition il n'a pas été question depuis le début du gouvernement Vidal-Philippe-Macron, qui a préféré distribuer les modestes hausses de son budget par appels à projets, permettant de récompenser celles et ceux qui mettent en œuvre ses réformes (loi ORE, nouveaux cursus universitaires pour modulariser les formations de 1^{er} cycle, hybridation des formations...) avec les succès que nous connaissons².

Malgré ces hausses des capacités d'accueil, celles-ci demeurent insuffisantes en cette rentrée pour accueillir toutes et tous les bachelier-ières qui souhaitent poursuivre leurs études. Avec à la fois la progression démographique du nombre de lycéen-nes et la hausse historique des résultats au baccalauréat 2020, le 17 juillet 2020 à la fin de la phase principale d'affectation, ils étaient 36 785 à avoir démissionné de la plate-forme et 128 104 candidats inscrits étaient toujours en attente d'affectation (soit 15 % des inscrits). Sur les 85 % à qui une proposition a été faite, nous ne savons pas à ce jour combien l'ont acceptée car la mission « de service public » que s'est limité à remplir le MESRI est de proposer au moins une affectation parmi les 10 à 20 vœux des candidats. En 2019, toutes séries de bacs confondues, 92,5 % des inscrits avaient reçu au moins une proposition, seulement 80,7 % avait finalement accepté une des inscriptions proposées. Et ce ne sont pas les commissions d'accès à l'enseignement supérieur (CAES) qui peuvent radicalement changer les choses puisque, en 2019, seulement 0,7 % des places avaient été affectées par ce dispositif³. Les 30 000 places supplémentaires promises par le ministre dans le cadre du plan France Relance pour les deux années à venir sont très insuffisantes et ne lèveront pas les dysfonctionnements de la plate-forme. Rappelons que, d'une part, la sélection n'est pas la solution pour démocratiser l'accès et la réussite dans l'enseignement supérieur et, que d'autre part, l'algorithme Parcoursup est sous-optimal pour maximiser la satisfaction des candidats comme des établissements... Jusqu'à quand ? ■

L'algorithme Parcoursup est sous-optimal pour maximiser la satisfaction des candidats comme des établissements.

Évolution du nombre de places accessibles via la plate-forme Parcoursup entre 2018 et 2020 dans le public et dans le privé



1. Les données de cet article sont issues de deux extractions de la plate-forme Parcoursup réalisées le 11 septembre 2020 (pour les données 2019 et 2020) et le 23 mai 2019 (pour les données 2018).

2. Nathalie Lebrun, « Les "oui si" : l'aventure de réussite est-elle au rendez-vous ? », *Le Snesup* n° 687, septembre 2020, p. 23 : www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/mensuel_ndeg_687_def_0.pdf.

3. « Parcoursup 2019 : les propositions d'admission dans le supérieur », *Note Flash* du SIES n° 20, octobre 2019, MESRI.

Les formations malmenées en cette rentrée sur fond de crise sanitaire

Universités à l'étroit respectant difficilement les mesures sanitaires, atteinte à la liberté pédagogique, pressions sur les collègues... un cocktail explosif qui risque de perdurer.

Par **NATHALIE LEBRUN**,
coreponsable du secteur Formation

La situation sanitaire a révélé de manière flagrante la saturation des universités, comme pour les hôpitaux.

Les formations sont particulièrement malmenées en cette rentrée. La situation sanitaire a révélé de manière flagrante la saturation des universités, comme pour les hôpitaux. Au lieu d'adapter les enseignements en présentiel aux mesures sanitaires (dédoublément des groupes, recrutement d'enseignant-es), la solution proposée par les directions est de désempiler les locaux via des visioconférences synchrones ou/et des enseignements hybrides. La crise sanitaire a également révélé la situation catastrophique du patrimoine (fenêtres condamnées ou trop vétustes pour s'ouvrir, amphithéâtres difficiles à aérer) et des moyens (manque de gel hydroalcoolique, masques en tissu dont on peut parfois suspecter leur efficacité, voir témoignage de l'université de Lille ci-dessous). La responsabilité est reportée sur les collègues,

obligé-es de gérer au mieux la situation. Certaines directions exercent une pression forte – voire des menaces de sanction – pour recourir entre autres au numérique et au dépôt de ressources sur des plates-formes (voir témoignage de Sciences Po ci-dessous), utilisant parfois des serveurs externes, au mépris de la liberté pédagogique. En cas de problème, les collègues doivent alerter les élu-es des CHSCT (organe primordial de défense des conditions de travail), user de leur droit de retrait en cas de sentiment de danger immédiat (voir fiche pratique p. 21), demander à accéder facilement aux registres de santé au travail, et exiger le respect des droits d'auteur et de diffusion (voir *Lettres Flash* et *Le Snesup*¹). Les sections locales ont un rôle primordial pour aider les collègues en difficulté dans leurs missions. Le SNESUP-FSU national a également ce rôle : mise en place de fiches pratiques pour outiller les collègues, suivi de situations individuelles ou collectives². Ne nous laissons pas faire ! ■

TÉMOIGNAGES

À LYON, UN DISPOSITIF HYBRIDE TRÈS CONTRAIGNANT

À Sciences Po Lyon, la direction a conçu dès le mois de juin, sans aucune consultation des enseignant-es, un dispositif hybride très complexe et très contraignant. Face à la contestation, elle a fait quelques concessions. Mais les modalités laissent très peu de marge de manœuvre en matière pédagogique : les horaires des cours ont été réduits, même lorsqu'ils sont dispensés à distance ; tous les étudiants n'ont pas accès aux cours d'amphi ; les cours magistraux des premières, deuxièmes et quatrièmes années sont réduits à des séances de questions-réponses filmées, enregistrées et mises en ligne sur une plate-forme très peu sécurisée. Les propositions alternatives ont été repoussées. Les enseignant-es qui ont refusé d'être filmé-es et enregistré-es en invoquant leurs droit à l'image, propriété intellectuelle et liberté pédagogique, viennent d'être convoqué-es, avec, à la clé, d'éventuelles sanctions, comme l'a affirmé le directeur lors du dernier conseil d'administration.

À LILLE, MENACE DE DROIT DE RETRAIT

À l'université de Lille, les mesures ne peuvent pas être respectées compte tenu de la vétusté de l'immobilier et du manque de locaux. Les salles sont remplies à 100 % avec parfois des fenêtres définitivement closes et une maigre aération par les couloirs. Au lieu de mettre les moyens pour dédoubler les groupes, la direction a trouvé comme seule option de faire de la visioconférence synchrone en amphi avec un fonctionnement du matériel assez aléatoire, là où il est installé. Rien n'est fait pour les bureaux partagés entre collègues. Face à cette situation, les collègues ont alerté la direction et les élu-es du CHSCT ont été saisi-es. Il a fallu le dépôt de deux droits de retrait et un courrier signé par environ 90 collègues pour qu'enfin la direction daigne rencontrer les collègues. Affaire à suivre...

1. www.snesup.fr/article/rentree-2020-ne-laissons-pas-lesr-basculer-dans-le-virtuel ;
www.snesup.fr/article/les-fiches-pratiques-du-snesup-fsu-relatives-aux-impacts-de-la-crise-du-covid-19-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche ;
www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-686-juin-juillet-aout-2020.
2. Contacts : formation@snesup.fr ; sdp@snesup.fr.

Cursus vétérinaire : une réforme d'ampleur

Avec trois réformes en vingt-cinq ans, c'est dire si les études vétérinaires n'ont cessé de subir des changements. Présentée au Cneseraav et au Cneser en septembre, la dernière réforme a reçu un avis unanimement favorable dans ces deux instances.

Par **BRUNO POLLACK**, SNETAP-FSU,
PIERRE CHANTELOT, élu Cneser SNESUP-FSU

Au cours de ces vingt-cinq dernières années, les études vétérinaires ont été réformées trois fois. La première, en 1994, a permis la mise en place d'une 5^e année d'études dans les Écoles nationales vétérinaires (ENV), puisqu'en Europe les études vétérinaires doivent durer au moins cinq ans, et l'ouverture d'un concours pour les étudiants venant de l'université, de BTS et d'IUT (auparavant, tous les étudiants étaient issus de la classe prépa véto sur un an). C'était à la fois un bouleversement et une véritable ouverture d'un monde jusque-là assez clos. Mais cette réforme a été mal pensée et mal gérée par le ministère de l'Agriculture.

La deuxième réforme en 2005 a supprimé cette prépa en un an pour la remplacer par une prépa BCPST (biologie, chimie, physique et sciences de la Terre) d'une durée deux ans, mais avec comme corollaire la suppression de la 5^e année des ENV. La suppression de la dernière année, annoncée avec retard, était une terrible erreur et a été finalement rétablie sous la pression des personnels des ENV et de l'Ordre des vétérinaires, le ministère de l'Agriculture n'ayant que pour objectif de réduire la durée des études dans les ENV par différents artifices sans heureusement y arriver. L'une des seules avancées de cette réforme fut l'obtention du grade de master en fin de 4^e année, mais celui-ci, obtenu à l'arrachée par la FSU dans l'arrêté définissant le cursus vétérinaire, n'a jamais été inscrit dans le Code de l'éducation.

NOUVEAU RÉFÉRENTIEL DE DIPLÔME VÉTÉRINAIRE EN 2016

La dernière réforme a débuté en 2016 par la définition d'un nouveau référentiel de diplôme vétérinaire et est basée sur différentes études de la profession vétérinaire sur le futur de la profession avec plusieurs constats : près de 50 % des vétérinaires qui s'installent en France sont formés ailleurs en Europe ; il manque des vétérinaires pour animaux de compagnie en milieu rural, un besoin important ; le recrutement par une prépa en deux ans est trop long (une majorité des étudiants redoublent leur prépa pour rentrer dans une ENV) ; et on note une absence de diversité sociale et géographique dans le recrutement. C'est sur ces constats que la réforme s'est bâtie. Elle aboutit à :

- l'ouverture d'une nouvelle voie dans les écoles avec un recrutement directement après le bac d'un quart des étudiants (160) avec une première année dans les ENV à visée propédeutique. L'objectif recherché est d'avoir plus de diversité sociale qu'avec les autres voies de recrutement et de diminuer la durée des études vétérinaires (actuellement la durée moyenne est de près de huit années après le bac). Il y a ensuite cinq années communes (année 2 à 6) aux autres voies du concours ;



© melina1965 / Flickr

- la reconnaissance dans le Code de l'éducation du master en fin de 5^e année de ce nouveau cursus (ancienne 4^e année d'école) ;
- une modification des conditions de soutenance de la thèse de doctorat vétérinaire qui prend en compte nos revendications car les conditions actuelles n'étaient pas satisfaisantes même si nous les avions arrachées en 2005 en raison d'une proposition scandaleuse de l'administration qui mettait en porte-à-faux les enseignants des ENV ;
- enfin, une nouvelle écriture des études vétérinaires dans le Code rural pour qu'elle soit enfin en cohérence avec le cursus en cours dans les ENV. Nous demandions en vain cette réécriture du Code rural depuis vingt-cinq ans car il n'était plus en cohérence avec les différents arrêtés sur le cursus établis depuis 1994.

Les études sur la profession signalent un manque important de vétérinaires pour animaux de compagnie en milieu rural.

LA FSU, PRINCIPALE FORCE DE PROPOSITION SYNDICALE

Après près de deux ans de débats et de concertations dans les établissements, la réforme a été présentée au Cneseraav et au Cneser en septembre. Les débats démocratiques dans les établissements ont été, hélas, différents en termes de qualité dans chacune des quatre ENV – par exemple, à Nantes, la direction a refusé tout débat. Cependant, pour une fois, les organisations syndicales représentatives au Cneseraav ont été impliquées et la FSU a pris part activement à ce débat et à cette concertation. Nous avons été la principale force de proposition syndicale pour discuter puis pour amender les textes. Pour qu'une concertation puisse se faire, il faut évidemment que l'administration le souhaite. Dans ce cadre, nous avons apprécié que le sous-directeur de l'enseignement supérieur du ministère de l'Agriculture réponde à toutes nos sollicitations et accepte les réunions et les bilatérales que nous avons demandées. Dans ces conditions et vu les textes proposés avec la majorité de nos amendements acceptés, nous avons voté favorablement au Cneseraav et au Cneser et la réforme a reçu un avis unanimement favorable dans ces deux instances. ■

La dernière réforme est basée sur différentes études sur le futur de la profession vétérinaire.

Le sport à l'université, un enjeu politique et culturel majeur

Le sport est structurellement intégré au service public national de l'ESR par deux structures, les SUAPS et les STAPS. Il s'agit pour les premiers d'une poursuite d'une éducation physique sportive (EPS) universitaire mais sous la forme facultative, tandis que les secondes portent les formations aux métiers d'intervention dans le sport.

Par **PASCAL ANGER**,
secrétaire national du SNEP-FSU

L'avenir de la discipline scolaire EPS au sein de l'école avec son corollaire de recrutement de professeurs d'EPS (fonctionnaires) est tributaire de l'avenir des STAPS.

Présent dans toutes les dimensions de la société – politique, économique, culturelle, sociale, technologique –, le sport apparaît comme un fait social total. Décrété d'intérêt général en France par la loi sur le sport, il est évoqué en permanence par le politique comme un outil de cohésion sociale, bénéfique pour la santé, une école de la vie, etc., alors qu'il est dans le même temps polysémique et varié dans ses modalités de pratiques et ses finalités. C'est pourquoi nous parlerons parfois d'activités physiques, sportives et artistiques (les danses, les arts du cirque...) et pas seulement de sport. La polysémie permet un consensus flou où de multiples intérêts parfois contradictoires peuvent se retrouver. Logiquement, le sport retient l'attention des politiques au sens de politiques publiques voire d'instrumentalisation mais il est de plus en plus considéré depuis près de trente ans par l'économie capitaliste en termes de marché, qui englobe à la fois le sport professionnel et de haut niveau mais aussi la pratique amateur et de loisir.

Le sport, les activités physiques, sportives et artistiques (APSA), phénomènes culturels incontournables et massifs, ont donc toute leur place dans les universités pour contribuer aux missions de l'ESR, dont l'accès aux savoirs, aux compétences, à une culture générale, à une formation à l'analyse critique, à la recherche, bref, à une capacité à s'adapter au monde et à le transformer.

LÉGITIMITÉ POLITIQUE

La démocratisation des APSA dans le cadre d'une formation complète et équilibrée à l'université, ainsi que des formations de haut niveau aux métiers du sport donnent une légitimité politique à la place faite à ce champ culturel.

Le sport est pour le moment structurellement intégré au service public national de l'ESR par deux structures¹ : les services universitaires des activités physiques et sportives (SUAPS) et les UFR STAPS (sciences et techniques des activités physiques et sportives).

Les SUAPS, avec leurs 700 enseignant-es d'EPS environ, services communs obligatoires

dans chaque université, ont pour mission d'organiser une offre d'APSA, d'enseigner et d'animer en contribuant entre autres à la vie de campus ou à la vie étudiante. C'est la poursuite d'une éducation physique sportive (EPS) universitaire mais sous la forme facultative. Ce qui fait, malgré le volontarisme des équipes et en lien avec l'insuffisance de moyens, que moins de 30 % des étudiant-es² en moyenne pratiquent, soit dans le cadre des enseignements, soit en pratique libre.

UN ENCHAÎNEMENT D'OBSTACLES AU DÉVELOPPEMENT DE LA PRATIQUE DES APSA À L'UNIVERSITÉ

Au-delà de la grande insuffisance chronique de moyens (postes, budget et installations sportives), se trouve en arrière-fond la non-reconnaissance institutionnelle de la valeur culturelle et universitaire des APSA. Le sport est relégué le plus souvent au rang de sous-culture, comme simple divertissement, objet de consommation, ou pratique d'entretien. La généralisation d'une inscription obligatoire³ d'UE APSA à un moment du cursus licence dans les maquettes permettrait en partie de régler le manque de temps énoncé régulièrement par les étudiant-es comme obstacle principal à la pratique, encore amplifié par l'obligation pour 50 % des étudiant-es de travailler pour financer leurs études.

Le gouvernement, soi-disant pour relancer et donner les moyens de cette démocratisation, a instauré dans la loi ORE la contribution vie étudiante et de campus (CVEC), qui n'est en fait qu'un nouvel « impôt » payé par les étudiant-es (92 euros) et collecté par les Crous (!). Non seulement, elle n'apporte pas d'élan significatif pour la démocratisation, mais pire, elle instaure des tensions entre SUAPS et Crous, entre services de santé (SUMPPS) et de la culture et du sport (SUAPS). La CVEC est un cheval de Troie pour enfin ouvrir le marché des APSA à l'université à d'autres opérateurs privés et publics dont les Crous. Elle permet d'esquiver politiquement une véritable programmation de financement public des SUAPS. Le SNEP-FSU porte un tout autre projet pour la démocratisation des APSA et pour une formation complète et équilibrée de toutes et tous les étudiant-es.

1. À distinguer de la Fédération française du sport universitaire (FFSU) qui est une fédération d'associations sportives (loi 1901) des établissements d'ESR mais non intégrée structurellement au MESRI et aux établissements. Elle organise les compétitions et délivre des titres interuniversitaires nationaux et internationaux (120 000 étudiant-es licencié-es – 68 % de garçons, 32 % de filles – sur les 2,6 millions d'étudiant-es).

2. Ce sont plus de 50 % de femmes qui pratiquent.

3. Dans les grandes écoles pour former les élites, le sport est souvent obligatoire. Pourquoi cela ne serait-il pas le cas pour le plus grand nombre ?



© P. here

UNE FILIÈRE TRÈS ATTRACTIVE

Les UFR STAPS (ou départements STAPS) sont au nombre de 49 et implantées sur 61 sites avec plus de 800 enseignant-es d'EPS et 800 enseignant-es-chercheur-euses environ. Elles portent les formations aux métiers d'intervention dans le sport. C'est une filière très attractive, particulièrement en tension à chaque rentrée, qui comprend plus de 60 000 étudiant-es (dont 32 % de filles et 700 doctorant-es). Elle est organisée sur la base de cinq mentions : éducation motricité (41 % des étudiant-es dans cette filière historique pour la formation des enseignant-es d'EPS dans les UFR), entraînement sportif (20 %), activité physique adaptée (18 %), management du sport (17 %), ergonomie (2,5 %).

Dans le cadre de l'autonomie et de la restructuration des universités, les STAPS, domaine de formation vanté pour sa pluridisciplinarité (et son employabilité), sont toujours menacés d'éclatement. Ainsi, la filière APAS (activité physique adaptée et santé) pourrait être rattachée à l'UFR de santé, la filière management à la filière droit-économie, « éduc-mot » aux sciences de l'éducation, aux SHS ou aux INSPÉ.

L'avenir de la discipline scolaire EPS au sein de l'école avec son corollaire de recrutement de professeurs d'EPS (fonctionnaires) est tributaire de l'avenir des STAPS.

La féminisation des métiers d'encadrement et de gestion dans le domaine du sport est également un enjeu de taille. En 2019, seulement 32,2 % de femmes étaient en effet inscrites en STAPS (source DEPP).

L'OFFRE DE FORMATION, UN ENJEU MAJEUR

La recherche en STAPS est par ailleurs insuffisamment développée et affaiblit la légitimité de ce domaine au sein de l'ESR. Cette recherche doit être renforcée. L'effectif des enseignant-es-chercheur-euses issu-es des SHS doit être rééquilibré par rapport au poids actuel pris par celles et ceux issu-es des sciences dites « dures ».

L'offre de formation (de bac + 2 au doctorat), dans un secteur sportif où la marchandisation des loisirs corporels et l'ubérisation de l'encadrement via les coaches deviennent très prégnantes, est un enjeu majeur. Le niveau de formation, de qualification, de certification, et donc d'emploi et de rémunération des encadrants des APSA et des salarié-es, est révélateur de la place que la société donne à ce champ de la culture. Le marché de la formation dans ce domaine est devenu très concurrentiel, éclaté. Il se dérègle (avec l'enjeu du niveau européen) et abaisse souvent les exigences tout en augmentant drastiquement les droits d'inscription.

Le SNESUP-FSU et le SNEP-FSU défendent, dans ce contexte concurrentiel de la formation, une rationalisation, une réglementation et une cohérence de l'offre de formation qui soit qualitative de haut niveau, y compris dans l'animation, dans le cadre du service public, afin de contenir la logique concurrentielle de marché mortifère pour la dimension éducative, humaniste, écologique et émancipatrice de ce champ culturel comme de beaucoup d'autres. ■

En 2019, seulement 32,2 % de femmes étaient inscrites en STAPS.

La recherche en STAPS est insuffisamment développée et affaiblit la légitimité de ce domaine au sein de l'ESR.

« Des propositions concrètes et des positions courageuses »

Membre du Conseil économique, social et environnemental (CESE), Gérard Aschieri, ancien secrétaire général de la FSU, explique le rôle et le fonctionnement de la troisième assemblée constitutionnelle de la République.

Propos recueillis par **STÉPHANE TASSEL**,
trésorier national

LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL A RENDU UN AVIS TRÈS CRITIQUE SUR LE PROJET DE LOI LPPR, PEUX-TU NOUS RAPPELER CE QU'EST LE CESE ET QUEL EST SON RÔLE ?

Le CESE est la troisième assemblée constitutionnelle de la République. Il représente ce qu'il est convenu d'appeler la société civile organisée : il est composé de membres désignés par une pluralité d'organisations, patronat, organisations agricoles, syndicats, mouvements associatifs, organisations de défense de l'environnement, organisations de jeunesse... Plus de 40 personnalités dites qualifiées désignées par le gouvernement mais dont une partie représente aussi des organisations (ATDQM, Planning, WWF...). On y compte aujourd'hui près de 80 organisations représentées.

Il produit des avis ou des études, soit sur saisine du gouvernement, soit à la suite d'une pétition citoyenne, soit de sa propre initiative. Son champ d'intervention est très large mais son rôle est consultatif : sur certains sujets comme les lois de programmation, sa consultation est obligatoire mais le gouvernement et le Parlement peuvent n'en tenir aucun compte ; souvent ce sont des prises en compte partielles, parfois marginales, mais il n'est pas rare que ses avis soient totalement ignorés. Cela signifie-t-il pour autant qu'ils soient inutiles ? Quand une assemblée aussi diverse, représentant des forces aux intérêts très différents, émet un avis à une large majorité ou à l'unanimité, cela signifie quelque chose, qu'un consensus existe au sein de cette société civile organisée et que l'on peut s'appuyer dessus pour avancer : cela peut peser dans le rapport de force pour peu qu'on l'utilise et il appartient à ceux qui se battent de s'en servir.



Gérard Aschieri, enseignant, membre du CESE.

On reproche souvent au CESE de se mettre d'accord sur des consensus mous, c'est mal connaître le contenu de ses avis. Bien sûr on peut trouver des formules emberlificotées qui résultent de compromis, des consensus creux mais quand on y regarde de près, on peut y voir souvent des lignes de force solides avec des propositions concrètes et des positions courageuses qui prennent le contre-pied des discours officiels. C'est le cas dans cet avis sur la loi de programmation de la recherche [LPR].

QUELLES SONT DONC CES LIGNES DE FORCE DANS LE CAS PRÉSENT ?

Le texte démonte la plupart des arguments de la ministre. Il oppose aux orientations gouvernementales un ensemble de préconisations qui, je pense, répondent largement aux attentes de la communauté de la recherche et aux besoins de notre société face aux enjeux qui sont devant nous et que la crise sanitaire vient de souligner.

Ces préconisations mettent en avant quatre axes : un investissement important pour la recherche publique (6 milliards d'euros d'ici à 2022 pour atteindre 1 % du PIB et une programmation au-delà de cette date pour maintenir ce taux d'effort), un rééquilibrage massif des financements en faveur des dotations de base des

« Le champ d'intervention du CESE est très large mais son rôle est consultatif. »

laboratoires plutôt que des appels à projets, un plan pour l'emploi scientifique avec des recrutements de titulaires (5 000 à 6 000 par an sur cinq ans) pour répondre aux besoins et contribuer à résorber la précarité, une revalorisation indiciaire des rémunérations des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche [ESR]. Le texte ajoute que le financement de la recherche ne doit pas laisser de côté celui des autres missions des universités qui doivent être financées à la hauteur de leurs besoins réels. En outre, affichant son soutien au statut de fonctionnaire, il marque son opposition à des formes nouvelles de précarité et dénonce les contrats de mission et les *tenure tracks* prévus dans le projet. C'est ainsi qu'il souligne dans sa conclusion qu'on ne peut pas « soigner un système avec les outils qui l'ont rendu malade » et il exprime « la conviction que la qualité et l'attractivité de notre recherche reposent non pas sur la mise en concurrence mais sur des investissements ambitieux, sur la confiance faite aux équipes, sur la collaboration de personnels stables et payés à la hauteur de leurs qualifications, disposant de moyens suffisants, de temps et d'un environnement de travail de qualité ».

COMMENT LE CESE, OÙ SONT REPRÉSENTÉES DES ORGANISATIONS AUSSI DIVERSES, A-T-IL PU PRODUIRE UN TEL TEXTE ?

En fait il y a deux textes, celui-ci et un autre, plus développé, qui sera voté le 22 septembre. Pour bien le comprendre, il faut rappeler la chronologie. Après l'annonce par le gouvernement en février d'un projet de loi, le CESE avait pris la décision de se saisir du sujet sans attendre la saisine gouvernementale. En effet, nous savions par expérience que les consultations obligatoires se font souvent dans des délais très courts qui rendent difficile un examen approfondi des textes et un dialogue social et civil loyal et efficace. La section¹ des activités économiques a donc été chargée de préparer un avis en collaboration avec la section éducation, culture et communication. Une cinquantaine de personnes ont été auditionnées (en partie par visioconférence), depuis la ministre jusqu'aux représentants des personnels en lutte, et un avis a été élaboré, celui qui sera voté en séance plénière le 22 septembre. Mais, entre-temps, le projet de loi a

été rendu public et comme prévu, les consultations obligatoires ont été conduites par le gouvernement au pas de charge. Le CESE a donc dû rendre un avis dans les quinze jours mais il a pu s'appuyer sur le texte déjà préparé en concentrant son propos sur la programmation financière et l'emploi. C'est cet avis, dont la rapporteuse est Sylviane Lejeune (CGT), qui a été voté par 192 voix pour et 17 abstentions (dont 15 CFDT).

Mais si la question est de savoir ce qui explique le contenu de cet avis, il y a plusieurs facteurs. D'abord, si le CESE avait peu travaillé sur l'ESR, il ne partait pas totalement de rien. Chaque année, la section des activités économiques analyse pour son « Rapport annuel sur l'état de la France » l'indicateur « investissement dans la recherche » et pointe son insuffisance. Par ailleurs, venait d'être votée une étude dont j'étais rapporteur (« Sciences et société : les conditions du dialogue ») qui abordait, à partir des problématiques de l'intégrité, certains des sujets de l'avis, et par exemple mettait en avant la nécessité de financements récurrents ; et quelques années plus tôt, avait été très largement voté un avis sur la démocratisation du premier cycle de l'enseignement supérieur dont j'avais également été rapporteur. Enfin, le CESE avait voté deux avis intéressants et importants sur la fonction publique. Tout cet acquis a pesé dans le débat et l'élaboration de l'avis. Mais ont pesé également le mouvement des chercheurs et universitaires début mars et les auditions que j'évoquais plus haut qui ont fait comprendre à tous les enjeux et ont montré un large accord du monde de l'enseignement supérieur et de la recherche sur un ensemble de points. Enfin, la crise sanitaire a fait percevoir à tous combien l'investissement dans la recherche était fondamental et pourquoi privilégier les financements par projets pouvait être risqué (*lire les propos de Bruno Canard dans Le Snésup n° 684, avril 2020*²). C'est ainsi que s'est construite une conviction quasi unanime.

Après la réunion du Cneser bâclée où la ministre a eu de justesse une courte majorité dans une assemblée largement désertée, les représentants de la société civile ont ainsi donné un signal fort aux personnels mobilisés contre le projet de LPR, qui peuvent retrouver dans ce texte la légitimation de leurs revendications et un point d'appui pour poursuivre leur action. ■

« Quand une assemblée aussi diverse émet un avis à une large majorité ou à l'unanimité, cela signifie quelque chose, qu'un consensus existe au sein de cette société civile organisée. »

1. Une section au CESE correspond à ce qu'on appelle dans d'autres assemblées une commission : son rôle est de préparer des avis qui sont ensuite votés par l'assemblée plénière ; toutes les composantes du CESE sont représentées dans chaque section.
2. www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/mensuel_ndeg_684_dossier.pdf.

« L'égalité femme-homme comme impensé de la LPR »

Dans le cadre de l'étude du projet de loi de programmation de la recherche, le Haut Conseil à l'égalité a rendu un avis sur l'impact de ce texte de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes.



Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale SNESUP-FSU, groupe Égalité femme-homme

La LPR a été adoptée par l'Assemblée nationale et poursuit son chemin vers le Sénat. Dans ce cadre, le Haut Conseil à l'égalité (HCE) a rendu un avis¹ particulièrement éclairant sur l'impact de ce texte de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Le constat est sans appel : il n'y a aucune prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes, ni de la nécessité d'amener des filles vers les filières scientifiques, ni des recherches sur le genre².

DES INÉGALITÉS CHIFFRÉES INCONTESTABLES³

Si la situation a évolué depuis 1992, les femmes ne représentent toujours que 45 % du corps des maîtres de conférences (+ 10 %) et 26 % de celui des professeurs d'université (+ 14 %). Elles sont quasi absentes des présidences d'établissement. En 2019, elles ne « gouvernaient » que 17 % des 74 universités et 5 % des Comue. Côté recherche, 29 % seulement des PEDR leur sont attribuées, seuls 27 % des projets déposés à la suite des appels lancés par l'ANR sont coordonnés par des femmes et 70 % des lauréats sont des hommes. Du point de vue de la précarité, les femmes sont particulièrement malmenées⁴. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, elles sont 29 % à être contractuelles contre 18 % d'hommes. Et 41 % d'entre elles touchent moins de 25 000 euros par an contre 21 % d'hommes. Le salaire moyen des enseignants-chercheurs hommes est de 3 685 euros net par mois contre 3 298 pour les femmes. Enfin, les domaines scientifiques sont significativement sexués. Si les femmes constituent 63 % des effectifs chez les enseignants-chercheurs en langues et littérature et 47 % en sciences humaines, elles

ne sont plus que 19 % en sciences de l'ingénieur et 23 % en maths infos. Tous ces chiffres parlent d'eux-mêmes.

UNE LPR QUI RISQUE D'AGGRAVER ENCORE LA SITUATION

Le projet de loi actuellement en cours d'examen risque fort d'aggraver la situation. En renforçant la précarité par le recours à la contractualisation comme mode de recrutement notamment par le biais de contrats de mission réduits à la durée d'un projet de recherche, la course à la publication pour espérer être titularisé-e, la revalorisation indemnitaire des rémunérations via des primes dont une bonne part restera individualisée et le financement par appel à projets donc de manière générale la mise en concurrence, dont on sait qu'elle est la plupart du temps défavorable aux femmes, la loi favorisera de fait les hommes.

Le SNESUP-FSU a déjà fait entendre sa voix sur le sujet lors de diverses auditions et leurs amendements, lors des rencontres avec le cabinet autour de l'accord relatif à la revalorisation des rémunérations et carrières des personnels de l'ESR en cours de négociation, et lors de celles avec la direction générale des ressources humaines consacrées à la rédaction du plan d'action pour l'égalité professionnelle du MESRI, qui doit être rendu le 31 décembre 2020 au plus tard, pour se mettre en conformité avec le protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2018). L'égalité passera avant tout par un volontarisme politique et des moyens ambitieux dédiés, moins de concurrence et plus de collaborations, mais également par le recrutement massif de titulaires, y compris de professeur-es d'université, la revalorisation indiciaire des rémunérations et l'augmentation du financement de base des laboratoires. ■

1. Avis rendu le 15 septembre 2020 : www.snesup.fr/article/legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-un-impensé-du-projet-de-loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la-recherche-avis-du-hce-du-15-septembre-2020.

2. Voir contributions lors de l'audition HCE du 10 septembre 2020 : Sophie Pochic, « Pour un financement de la recherche moins inégalitaire : activer l'égaconditionnalité » ; Fanny Gallot, « Les chemins de la LPPR : la promotion de la précarité ou la disparition d'un horizon égalitaire » ; Alban Jacquemart, « Genre et carrières scientifiques. Un impensé de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) », etc. (voir site du SNESUP-FSU, lien ci-dessus).

3. « Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés 2020 », ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

4. Alban Jacquemart et François Sarfati, « Genre et rapport subjectif au travail chez les universitaires », in Rebecca Rogers et Pascale Molinier (dir.), *Les Femmes dans le monde académique*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2015, p. 95-106.

Le théâtre accoste « Quai de Ouistreham »

Vivre. Vivre avec, vivre malgré la crise sanitaire. Et soutenir les artistes, le spectacle vivant. En 2010, dans *Le Quai de Ouistreham*, Florence Aubenas se mettait dans la peau de ces femmes qui, malgré les « crises », se battent pour survivre. Avant le film dans lequel Juliette Binoche investira le rôle, le théâtre offre un inoubliable rendez-vous avec des femmes bien souvent invisibles.

par **MICHEL MARIC**,
membre du comité de rédaction

ici les hommes « s'autorisent à parler uniquement pour draguer ». Les femmes chantent pour se donner du cœur à l'ouvrage : « *Il jouait du piano debout, c'est peut-être un détail pour vous...* » Bienvenue sur le ferry, bienvenue à Ouistreham, Calvados. Il est 5 heures du matin.

ÇA VEUT DIRE QUOI, « LA CRISE » ?

On se souvient du livre, paru il y a dix ans¹, et né d'une lassitude. Car à l'origine du projet de la journaliste Florence Aubenas, une interrogation : lors de la crise financière de 2007, elle se rappelle un nombre incalculable de papiers déjà écrits lors des crises précédentes, sidérurgiques, économiques, financières. Comment dire les choses une fois de plus ? Plutôt qu'un article supplémentaire sur la précarité ou le chômage, elle a alors l'envie de faire son métier autrement. Et s'inspire de Günter Wallraff, ce journaliste allemand qui s'était glissé dans la peau d'un migrant turc² afin de dénoncer le racisme en Allemagne : « *On avait beau savoir*, dira Florence Aubenas, *son livre était formidable, on n'avait jamais lu ça.* » Elle adoptera donc la même « technique d'immersion » pour parler des « crises » et de leurs conséquences sociales et se glissera à son tour dans la peau d'une femme : cette femme n'a jamais travaillé, n'a droit à aucune indemnité d'assurance-chômage, a été entretenue pendant vingt ans par un homme qui l'a quittée. À présent, elle cherche du travail.

RENDRE L'INVISIBLE VISIBLE

Cette immersion lui permettra, comme dans *La lettre volée*, d'Edgar Allan Poe, de rendre l'invisible visible. Rendre visible ce qui se joue hors des radars. Loin des débats sur l'âge de départ à la retraite, loin des négociations sur le temps de travail ou sur la pénibilité. Ce dont on ne parle pas. Une précarité qui concerne 20 % de la population, beaucoup les femmes. Elle partagera alors la vie de quelques-unes : des mères célibataires, des retraitées aux faibles pensions, des étudiantes dont les familles ne peuvent pas financer les études... : « *35 heures ou l'âge de départ à la retraite, ça ne veut rien dire pour elles, ça ne veut rien dire quand on est dans la précarité.* » Il s'agit dans cette démarche de

favoriser l'entrée de ce travail invisible dans le champ du débat social. Celui de celles et ceux, tels les intérimaires ou les travailleurs externalisés, qui n'apparaîtront pas même dans le décompte des emplois supprimés lors d'une fermeture d'entreprise. Le travail de toutes celles dont le temps de trajet excède souvent le temps de travail.

« TU NOUS AS TRAITÉES DE PRÉCAIRES »

La figure typique pourrait être ici la « femme de ménage », celle que personne n'aura vue, pas plus les voyageurs qui embarqueront sur le ferry que les salariés qui arrivent à leur bureau le matin, bien après son passage. Et Florence Aubenas rejoindra six mois durant, en cachant son identité, ces femmes qui se disent « normales, car on n'est pas des SDF » et qui pour certaines lui reprocheront, une fois informées de son travail et de sa véritable identité, de les avoir « traitées de précaires ».

Pour sa mise en scène, Louise Vignaud précise une volonté politique : « *Non que le spectacle soit à thèse, mais parce que, dans un rapport frontal au spectateur, sans pathos, il l'invite à recevoir ce témoignage et à réfléchir. C'est un spectacle politique, car il permet une confrontation au réel, et ouvre les portes vers d'autres possibles.* » Et l'on reste marqué par l'inoubliable performance de la comédienne Magali Bonat qui, au théâtre, donne une voix à « ces femmes dont le travail parvient à donner l'illusion d'un monde propre ». ■

Partager la voix de ces femmes dont le travail parvient à donner l'illusion que le monde est propre.

1. Florence Aubenas, *Le Quai de Ouistreham*, Éditions de l'Olivier, 2010.
2. Günter Wallraff, *Tête de Turc*, La Découverte, 1986.

Une inoubliable performance de la comédienne Magali Bonat.



© Rémi Blasquez

casden 

La banque coopérative
de la Fonction publique

« **COMME NOUS,
REJOIGNEZ LA CASDEN,
LA BANQUE DE LA FONCTION
PUBLIQUE !** »

Isabelle, Ophélie, Gilles, Fatoumata, agents de la Fonction publique



PARTENAIRE PREMIUM

casden.fr



Retrouvez-nous chez

BANQUE POPULAIRE 

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n°07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 170 384 630 euros – Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : Insign 2020 • Merci à Isabelle, directrice de crèche, Ophélie, professeur des écoles, Gilles fonctionnaire civil de la Défense et Fatoumata, aide soignante, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

